

VAASAN YLIOPISTO
KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA
TALOUSOIKEUDEN YKSIKKÖ

Suvi Talvitie

**TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSUHTEEN AIKAISEN TASAPUOLISEN
KOHTELUN SUUNNITTELU YRITYKSISSÄ**

Strateginen talousoikeus

VAASA 2016

SISÄLLYSLUETTELO	sivu
TIIVISTELMÄ	7
1 JOHDANTO	9
1.1 Tutkimuskohteen kuvaus	10
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimustehtävä	12
1.3 Tutkimuksen rakenne	13
2 TASAPUOLISEN KOHTELUN SÄÄNTELY JA SYRJINTÄ TYÖPAIKOILLA	14
2.1 Tasapuolisen kohtelun ja syrjinnän määritelmiä	14
2.2 Tasapuolista kohtelua sääntelevät keskeiset lait	16
2.3 Työpaikoilla ilmenevä syrjintä	31
2.4 Tasapuolisen kohtelun valvonta	42
3 TASAPUOLISUUS PALKKAUKSESSA JA TYÖSUHDE-EDUISSA	43
3.1. Palkkaus	43
3.2 Palkitseminen	49
3.3 Työsuhde-edut	53
3.4 Työterveyshuolto	55
3.5 Perhevapaat	57
3.6 Vuosiloma	60
4 TASAPUOLINEN TYÖN JOHTAMINEN JA PÄÄTÖKSENTEKO	63
4.1 Työtehtävät	63
4.2 Työajat	67
4.3 Tiedottaminen	69
4.4 Koulutus	71
4.5 Eteneminen	74
4.6 Kiusaaminen ja häirintä	76

5 TASAPUOLISEN KOHTELUN TOTEUTTAMINEN HENKILÖSTÖSUUNNITTELULLA	81
5.1 Tasapuolisen kohtelun rikkomusten ennaltaehkäisyn hyödyt	81
5.2 Välineitä työntekijöiden tasapuolisen kohtelun varmistamiseen	82
5.3 Tasa-arvosuunnitelma	87
5.4 Yhdenvertaisuussuunnitelma	96
5.3 Yhteistoiminta ja työturvallisuus	100
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	102
LÄHDELUETTELO	110

VAASAN YLIOPISTO**Kauppätieteellinen tiedekunta**

Tekijä(t):	Suvi Talvitie
Tutkielman nimi:	Työntekijöiden työsuhteen aikaisen tasapuolisen kohtelun suunnittelu yrityksissä
Ohjaaja:	Mika Kärkkäinen
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri
Yksikkö:	Taloustieteen ja talousoikeuden yksikkö
(koulutusohjelma):	(Strateginen talousoikeus)
Aloitusvuosi:	2012
Valmistumisvuosi:	2016 Sivumäärä: 117

TIIVISTELMÄ

Yrityksen työntekijät odottavat työsopimuslain mukaisesti työnantajilta syrjimätöntä sekä tasapuolista kohtelua. Tasapuolisen kohtelun säännös jättää kuitenkin melko paljon tulkinnan varaa, jonka vuoksi työntekijöiden ja työnantajan käsitykset tasapuolisesta kohtelusta sekä tulkinta mahdollisesta liikkumavarasta voivat poiketa toisistaan. Tasapuolisen kohtelun rikkomiseen liittyvät epäilyt vahingoittavat yrityksen toimintaa ja imagoa sekä voivat pahimmillaan johtaa vahingonkorvausvelvollisuuteen. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vaikutuksia yrityksen toimintaan sekä tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vaikutuksia yrityksen työntekijöiden kohtelun suunnitteluun eri tilanteissa työsuhteen aikana. Keskeisenä tavoitteena on lisäksi tunnistaa yleisimmät tasapuolisen kohtelun ongelmakohdat ja selvittää yrityksen mahdollisuudet ehkäistä ennalta tahattomat tasapuolisen kohtelun rikkomukset henkilöstöjohtamisen suunnittelun keinoin.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on syrjinnän kiellon ja tasapuolisen kohtelun velvoitteessa. Tutkimuksessa keskitytään käsittelemään, miten työsopimuslain 2 luvun 2 §:ää tulkitaan ja millä perusteilla tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta voidaan laillisesti poiketa. Tasapuolisen kohtelun velvoitetta ja lain tulkintaa tutkitaan oikeustapauksien sekä oikeudellisen kirjallisuuden valossa.

Tutkimuksen tulokset osoittavat tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vaikuttavan yritysten toimintaan laajasti. Työnantajan on noudatettava tasapuolista ja syrjimätöntä kohtelua kaikessa toiminnassaan. Syrjintää oli tutkimusten mukaan koettu mm. suosikkijärjestelmiin, terveydentilaan, työaikaan, palkkaukseen sekä sukupuoleen liittyen. Rikkomisista on lain määrittämiä sekä imagollisia ja taloudellisia seurauksia. Työnantajalle on annettu erilaisia lakisääteisiä työkaluja syrjinnän ja tasa-puolisen kohtelun rikkomusten ennaltaehkäisemiseen. Tasapuolinen kohtelu on kuitenkin syytä ulottaa myös yrityksen arvoihin, organisaatiokulttuuriin, strategiaan sekä toimintaohjeisiin.

AVAINSANAT: Tasapuolinen kohtelu, syrjintä, henkilöstöjohtaminen

1 JOHDANTO

Yhteiskunnassa on viime vuosina käyty runsaasti keskustelua ihmisten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta sekä syrjinnästä. Ihmisten yhdenvertaisuusperiaate on myös tunnustettu kansainväliseksi ja EU-oikeudelliseksi periaatteeksi (Leppisaari 2009). Suomen perustuslain valossa yhdenvertaisuus on yläkäsite. Sen piiriin kuuluvat syrjinnän kieltä, tasapuolinen kohtelu sekä miesten ja naisten välinen tasa-arvo. Suomen solmimien syrjinnän kieltä koskevien kansainvälisten sopimusten, EU normien sekä perustuslain pohjalta myös Suomen työsopimuslakiin on sisällytetty syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus. (Kairinen 2009: 256.)

Yritysten työntekijät odottavat työsopimuslain mukaisesti työnantajiltaan syrjimätöntä ja tasapuolista kohtelua. Tasapuolisen kohtelun säännös jättää kuitenkin melko paljon tulkinnan varaa, mikä on omiaan aiheuttamaan työntekijöiden ja työnantajan välillä erilaisia käsityksiä tasapuolisesta kohtelusta sekä tulkintoja mahdollisesta liikkumavarasta. Erityisiä harmaita alueita, jotka eivät aina ole tulkinnaltaan täysin selviä, ovat mm. milloin ja millaisin edellytyksin työnantajalla on oikeus poiketa tasapuolisesta kohtelusta.

Ongelmia aiheuttaa erityisesti työnantajan oikeus poiketa tasapuolisesta kohtelusta työntekijöiden tehtävästä tai asemasta johtuen. Kun käytännössä tasapuolinen kohtelu tarkoittaa samaa tai samanarvoista työtä tekevien samanlaista kohtelua, onkin olennaista siis se, miten määritellään sama työ tai samanarvoinen työ. Tämä saattaa kuitenkin aiheuttaa käytännön tilanteissa tulkintaongelmia. Työtehtävien nimikkeet eivät ole tässä tilanteessa ratkaisevia, vaan ratkaisevaa on työtehtävien sisältö sekä laatu. (Leppisaari 2009.)

Kun yrityksillä ei välttämättä ole selkeää käsitystä tasapuolisen kohtelun liikkumavarasta ja tulkinnoista, eikä henkilöstöpolitiikkaan ole kirjoitettu selkeää ohjeistusta aiheesta, saatetaan ajautua tilanteeseen, jossa työntekijä kokee tulleen kohdelluksi tasapuolisen kohtelun vastaisesti. Tasapuolisen kohtelun rikkomiseen liittyvät epäilyt vahingoittavat yrityksen työilmapiiriä, työntekijöiden motivaatiota, luottamusta ja tuottavuutta, lisäävät työntekijöiden vaihtuvuutta sekä pahimmillaan johtavat vahingonkorvausvelvollisuuteen ja vaikuttavat tätä kautta myös yrityksen imagoon ja kiinnostavuuteen työnantajana.

1.1 Tutkimuskohteen kuvaus

Tasapuolisen kohtelun odotusarvo perustuu Suomen solmimien syrjinnän kieltoa koskevien kansainvälisten sopimuksien, EU:n normien sekä Suomen perustuslain pohjalta laadittuun työsopimuslain 2 luvun 2§:ään, jossa työnantajilta kielletään syrjintä ja vaaditaan työntekijöiden tasapuolista kohtelua. (Kairinen 2009: 255-256.)

Työsopimuslain 2 pykälän mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi (Työsopimuslaki 26.1.2001/55).

Työsopimuslain 2 luvun ja 2 §:n mukaan määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa ei voida myöskään pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa ilman perusteltua syytä. Työnantaja velvoitetaan muutoinkin kohtelevaan työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden työtehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55). Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoite on voimassa koko työsuhteen ajan (Kairinen 2009: 259).

Sukupuolisen syrjinnän kieltö ei sisälly edellä mainittuun lakiin, vaan siitä on säädetty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Kuitenkin työsuojelulain syrjintäkieltö kattaa myös sukupuoleen perustuvan eri asemaan asettamisen ilman hyväksyttävää perustetta (Kairinen 2009:256).

Tasapuolisen kohtelun velvoite kohdistuu vain työnantajaan ja asettaa näin velvoitteita ainoastaan työnantajalle. Työnantajan ja työntekijän tekemällä sopimuksella ei voida poiketa tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta, koska lainkohta on pakottavaa oikeutta. Näin ollen työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, jolla rikotaan tasapuolisuusvelvoitetta, on mitätön. (Leppisaari 2009.)

Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun soveltamisala on erittäin laaja. Tasapuolista kohtelua vaaditaan työnantajan työntekijöille antamissa eduissa sekä heihin kohdistuvissa velvollisuuksissa. (Leppisaari 2009.) Tasapuolisen kohtelun selvittelyihin

voidaan joutua työntekijöiden rekryointi- ja irtisanomisvaiheissa, mutta myös erilaisissa tilanteissa työsuhteen aikana. Työnantajan tuleekin soveltaa tasapuolista kohtelua mm. palkkauksessa, työsuhteen ehdoissa, direktio-oikeuden käytössä, töiden ja työolojen järjestelyssä, työterveyshuollossa, koulutuksessa sekä lomautuksissa (Leppisaari 2009). Tasapuolisen kohtelun säännöstä tulee noudattaa myös työsuhdetta päätettäessä mm. irtisanomistilanteissa. Säännöksen voidaan lisäksi katsoa koskevan myös työhönottovaihetta eli työnhakijoiden kohtelua, vaikka tätä ei laissa näin mainitakaan. (Kairinen 2009: 258.) Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 4 momentissa viitataan vain 1 momentin syrjintäkieltoon (Leppisaari 2009).

Hallituksen esityksen 157/2000 mukaan perusoikeuslainsäädännön lähtökohtana on vaatimus oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta ja tosiasiallisesta tasa-arvosta. Esityksen mukaan tasapuolisuudella tarkoitetaan ihmisten samanlaista kohtelua samanlaisissa tapauksissa. Hallituksen esityksessä mainitaan lisäksi, että vaikka syrjintään liittyy lähtökohtaisesti vertailuasetelma, säännös ei edellytä välttämättä vertailua saman työpaikan työntekijöiden välillä, vaan vertailukohteena voi olla myös se, miten työntekijöitä yleensä kohdellaan. Tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohtana hallituksen esityksessä pidetään toisiinsa verrattavien työntekijöiden kohtelua samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Tämä periaate edellyttää työnantajalta johdonmukaisia toimia tai ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. (HE 157/2000.)

Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksella ei hallituksen esityksen mukaan ole tarkoitus kuitenkaan pyrkiä estämään työntekijöiden asettamista toisistaan poikkeavaan asemaan, jos tähän on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. Näin ollen esimerkiksi kannustavien palkkausjärjestelmien käyttäminen on hyväksyttävää, jos näiden mukaisen palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuta syrjivät tai muutoin epäasialliset syyt. Lisäksi työntekijän eri asemaan asettaminen on mahdollista, jos sille on hänen työnsä luonteesta tai työolosuhteista johtuva hyväksyttävä syy. (HE 157/2000.)

Kun toisinaan työnantajan ja työntekijöiden näkemykset tasapuolisesta kohtelusta eivät kohtaa, joudutaan selvittämään, onko tasapuolinen kohtelu jäänyt toteutumatta tai onko mahdolliselle poikkeamalle ollut perusteltu syy työntekijän asemasta ja tehtävistä johtuen. Mikäli työntekijä kokee tulleen kohdelluksi syrjintäkiellon tai tasapuolisen kohtelun vastaisesti, on hänen esitettävä todennäköisiä perusteita tai syitä sille, että työnantaja on asettanut hänet eri asemaan pykälässä mainituista syistä. Tällaisessa tilanteessa työnantajan on tämän jälkeen osoitettava, että hänellä on ollut hyväksyttävä syy menettelylleen. Sukupuolisen syrjinnän todistustaakan jaosta on kuitenkin säädetty

erikseen tasa-arvolaissa. Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomistilanteissa, voidaan Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti työnantaja tuomita maksamaan sanktiona vahingonkorvausta väärin kohdelluille työntekijöille.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimustehtävä

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vaikutuksia yrityksen toimintaan sekä selvittää tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vaikutuksia yrityksen työntekijöiden kohtelun suunnitteluun työsuhteen aikana eri tilanteissa. Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on myös tunnistaa yleisimpiä tasapuolisen kohtelun ongelmakohtia ja selvittää yrityksen mahdollisuudet ehkäistä ennalta tahattomat tasapuolisen kohtelun rikkomukset henkilöstöjohtamisen suunnittelun keinoin.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on syrjinnän kiellon ja tasapuolisen kohtelun velvoitteessa. Tutkimuksessa keskitytään käsittelemään, miten työsopimuslain 2 luvun 2 §:ää tulkitaan ja millä perusteilla tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta voidaan poiketa. Tasapuolisen kohtelun velvoitetta ja lain tulkintaa tutkitaan oikeustapauksien sekä oikeudellisen kirjallisuuden valossa.

Tutkimuksella haetaan vastausta tutkimustehtävän pääkysymykseen:

Miten työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus vaikuttaa yrityksen toimintaan ja työntekijöiden kohtelun suunnitteluun työsuhteen aikana eri tilanteissa?

Tutkimustehtävän seuraavilla selventävillä kysymyksillä haetaan näkökulmaa yrityksen tasapuolisen kohtelun strategiseen suunnitteluun:

Mitkä ovat yleisimmät tasapuolisen kohtelun ongelmakohdat?

Miten yritys voi ennaltaehkäistä henkilöstöjohtamisen suunnittelun keinoin tahattomat tasapuolisen kohtelun rikkomukset?

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen johdanto-osiossa esitellään tutkimuksen kohde. Johdannossa käydään läpi myös tutkimuksen tavoitteet sekä tutkimustehtävä. Tutkimuksen lähtökohdaksi on otettu työsopimuslain 2 luvun 2 §:n tasapuolisen kohtelun velvoite. Tutkimuksen johdanto-osiossa kuvataan lisäksi tutkimuksen rakenne sekä lähdeaineisto.

Tutkimuksen toisessa luvussa käsitellään työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoitteen asettamia vaatimuksia yritykselle. Tarkoituksena on kuvata tasapuolisen kohtelun tarkoitusta sekä sitä millaisia vaatimuksia velvoitteesta aiheutuu työnantajille.

Kolmannessa luvussa tutkitaan tasapuolista kohtelua palkkauksessa ja työsuhte-eduissa. Luvussa keskitytään tutkimaan tasapuolista kohtelua työntekijöiden palkkaukseen ja palkitsemiseen, työterveyshuoltoon sekä erilaisiin vapaisiin liittyen.

Luvussa neljä tutkitaan yleisimpiä tasapuolisen kohtelun ongelmakohtia työjohtamisessa sekä päätöksenteossa. Tutkimuksen kohteena ovat tasapuolisen kohtelun näkökulmasta työjohto sekä päätöksenteko työtehtävien, työaikojen, tiedottamisen, etenemisen sekä kiusaamisen ja häirinnän osalta.

Viidennessä luvussa tutkitaan, miten tasapuolisen kohtelun vaatimus vaikuttaa yrityksen toiminnan suunnitteluun ja miten rikkomuksia voidaan ennaltaehkäistä henkilöstöjohtamisen suunnittelun keinoin.

Luvussa kuusi esitellään päätelmät liittyen työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksen tulkintoihin sekä siihen, miten yritysten olisi hyvä huomioida tasapuolinen kohtelu toimintansa sekä erityisesti henkilöstöjohtamisen suunnittelussa.

2 TASAPUOLISEN KOHTELUN SÄÄNTELY JA SYRJINTÄ TYÖPAIKOILLA

2.1 Tasapuolisen kohtelun ja syrjinnän määritelmiä

Työsuhteissa sovellettava yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja syrjinnän kieltoa koskeva sääntely kokonaisuus muodostuu yhdenvertaisuuslaista, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetusta laista sekä työsopimuslaista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015). Työnantajan velvollisuus kohdella työntekijöitään tasapuolisesti on lakiin perustuva velvollisuus. Tasapuolisen kohtelun velvoitteesta säädetään työsopimuslaissa, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa sekä rikoslaissa. (Äimälä, Nyssölä & Åström 2014.)



Kuvio 1: Työsuhteissa sovellettava yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja syrjinnän kieltoa koskeva sääntely (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015).

Työntekijän oikeus yhdenvertaiseen kohteluun samanlaisissa tilanteissa, on oikeusperiaate, joka on kirjattu työsuhteiden osalta sekä aiemmin voimassa olleeseen että uuteen työsopimuslakiin. Kyseinen periaate on yleinen oikeudellisen harkinnan lähtökohta, kun arvioidaan muun muassa työntekijän suojeluperiaatteen toteutumista.

Tätä periaatetta toteuttavat oikeusnormien tasolla syrjinnän kiello sekä tasapuolisen kohtelun velvoite. (Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen 2002: 191.)

Jo vanha työsopimuslaki (320/1970) 17.3 § (611/1986) sisälsi vaatimuksen, jonka mukaan työnantajan oli kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti niin, ettei ketään asetettu perusteettomasti eri asemaan toisiin nähden syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun näihin verrattavan syyn vuoksi. Kyseisen lainkohdan katsottiin sisältävän sekä syrjinnän kiellon että myös syrjintäperusteista erillisen tasapuolisuusvelvoitteen.

Suomen työsopimuslaki velvoittaa työnantajan työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun. Lain mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eri asemaan toisiinsa nähden ilman hyväksyttävää perustetta. Hyväksyttäväksi perusteeksi ei käy ikä, terveydentila, kansallinen tai etninen alkuperä, sukupuoli, suuntaus, äidinkieli, uskonto, mielipiteet, perhesuhteet, ammattiyhdistystoiminta, poliittinen toiminta tai jokin muu näihin verrattava seikka. Sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty erikseen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016: 158).

Työnantajan on otettava huomioon työsopimuslaissa säädetty tasapuolisen kohtelun vaatimus tehdessään palveluksessaan olevia työntekijöitä koskevia ratkaisuja (Tiitinen & Kröger 2008: 133). Tasapuolisen kohtelun vaatimus perustuu samanlaisessa asemassa olevien työntekijöiden yhdenvertaisuusvaatimukselle. Työntekijöitä, jotka ovat samankaltaisessa asemassa ratkaistavan asian kannalta, tulee kohdella samankaltaisessa tilanteessa samalla tavoin kiinnittämättä huomiota heidän välillään muutoin vallitseviin erilaisuuksiin. Vaatimuksesta voidaan poiketa vain laissa tarkoitetusta perustellusta syystä. Poikkeamisperusteet on jaoteltu oikeuskirjallisuudessa työntekijän ominaisuuksista johtuviin, työnantajasta ja hänen olosuhteistaan johtuviin sekä ulkopuolisesta tahosta, kuten lainsäädännöstä johtuviin. (Koskinen 2011: 3 - 4.)

Kirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä työntekijöiden tasapuolisen kohtelun periaatteen on katsottu sisältyneen jo 1970 vuoden työsopimuslain 17 §:n 3 momenttiin, vaikkakin

se oli siellä enemmän syrjintäkiellon varjossa. Syrjinnän ja tasapuolisen kohtelun välistä suhdetta voidaan kuvata Bruunin analyysin avulla. Hän tulkitsi vuoden 1970 työsopimuslain 17 §:n 3 momentin voivan tulla ajankohtaiseksi seuraavissa kolmessa erilaisessa tilanteessa:

1. tasapuolisuusvelvoitteen rikkominen ilman syrjintää,
2. tasapuolisuusvelvoitteen rikkominen, joka on myös samalla syrjintää ja
3. syrjintä ilman tasapuolisuusvelvoitteen rikkomista.

Ensimmäisessä kohdassa mainittu tasapuolisuusvelvoitteen rikkominen ilman syrjintää ei ole rangaistava teko rikoslain 47 luvun 3 §:n ja työsopimuslain 13 luvun 11 §:n perusteella. Kolmannessa kohdassa mainittu syrjintä ilman tasapuolisuusvelvoitteen rikkomista liittyy lähinnä tilanteisiin, joissa ei ole vertailukelpoisia henkilöitä. (Kuoppamäki 2008: 41.)

2.2 Tasapuolista kohtelua sääntelevät keskeiset lait

Yhdenvertaisuudessa ja syrjinnän kiellossa on kysymys keskeisestä perusoikeudesta, josta on säädetty Suomen perustuslaissa sekä useissa muissa laeissa. Ihmisten yhdenvertaisuus on nykyään oikeusjärjestyksen perusperiaatteita. Taustalla vaikuttaa valtiosääntöoikeudellinen lähtökohta kaikkien kansalaisten yhdenvertaisuudesta suhteessa valtiovaltaan sekä yleisempi filosofinen näkemys kaikkien ihmisten samanarvoisuudesta. Yhdenvertaisuutta ei pidetä absoluuttisena käsitteenä, mutta ihmisten erilaiselle kohtelulle tulee tämän ajatuksen mukaan olla hyväksyttävä peruste. (Kuoppamäki, 2008:15-16.)

Suomen perustuslaissa 6 §:ssä säädetään ihmisten oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta ja kiellosta asettaa ihmisiä eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Perustuslain säännöksissä on ilmaistu yleinen oikeudenmukaisuusperiaate. Perustuslaissa olevat syrjintäperusteet myötäilevät kansainvälisten ihmisoikeussopimusten syrjintäkieltoa koskevia määräyksiä. Suomen perustuslaissa kielletään ihmisten perusteeton erottelu näiden välillä esiintyvien erojen perusteella. Lain yhdenvertaisuutta koskeva säännös sisältää kiellon mielivallasta sekä vaatimuksen ihmisten samanlaisesta kohtelusta

samanlaisissa tapauksissa. Perustuslain 6 § säännökset velvoittavat myös yksityisiä toimijoita, kuten työnantajia. (Tiitinen & Kröger 2008: 133-134.)

Perustuslain 6 § 2 momentin (11.6.1999/731) mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Perustuslaki 11.6.1999/731.). Perustuslaissa on esimerkkiluettelo perusteista, joiden nojalla tehtäviä erotteluita pidetään herkästi syrjivinä. Luetteloa ei ole tehty kuitenkaan tyhjentäväksi. Siinä säädetään syrjintäkiellon ydinalueeseen kuuluvista perusteista. Perustuslaissa mainittujen perusteiden lisäksi muita kiellettyjä perusteita ovat muun muassa henkilön yhteiskunnallinen asema, varallisuus, yhdistystoimintaan osallistuminen, perhesuhteet, raskaus, syntyperä, sukupuolinen suuntautuminen sekä asuinpaikka. (Tiitinen & Kröger 2012.)

Työsuhteissa sovellettaviksi tulevien syrjinnän kieltojen sääntely muodostuu eri lakien säännösten muodostamasta kokonaisuudesta. Yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kielloa koskevat työsuhteissa sovellettavat säännökset koostuvat perustuslain säännösten lisäksi yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain ja työsopimuslain säännöksistä. Yhdenvertaisuuslaki sisältää säännökset muun muassa kielletyistä syrjintäperusteista, syrjinnän käsitteen sisällöstä, vastatoimien kiellosta, todistustaakan jaosta syrjintäasiaa käsiteltäessä sekä kielletyn syrjinnän seuraamuksista. Työsopimuslaissa on säädetty nimenomaan kielletyistä syrjintäperusteista. Kyseisessä laissa viitataan lisäksi yhdenvertaisuuslain syrjinnän käsitettä, vastatoimien kielloa sekä todistustaakan jakoa koskeviin säännöksiin. Työsopimuslaissa ei kuitenkaan ole viittausta yhdenvertaisuuslaissa olevaan hyvitystä koskevaan säännökseen. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnänkiellosta on säädetty tasa-arvolaisissa. Laissa on syrjinnän käsitettä, syrjinnän ilmenemismuotoja, todistustaakan jakautumista ja syrjinnän seuraamuksia koskevat säännökset. Sukupuoleen perustuvan työssä tapahtuvan syrjinnän kiellon rikkomisen seuraukset määräytyvät sekä tasa-arvolain että työsopimuslain mukaan. (Tiitinen & Kröger 2008: 132.)

Suomen yhdenvertaisuuslainsäädäntö koettiin hajanaiseksi ja eräiltä osin epäyhtenäiseksi. Muun muassa työelämässä sovellettavia syrjintäkieltoja oli otettu yhdenvertaisuuslakiin sekä työsopimuslakiin sekä muihin palvelussuhdelakeihin. Lakien syrjintää koskevat säännökset erosivat toisistaan jonkin verran erityisesti niissä nimenomaisesti mainittujen syrjintäperusteiden osalta. Sääntelyä haluttiinkin tältä osin koota ja yhtenäistää. Voimassa olleet laissa säädetyt edistämismäärällisyydet olivat rajallisia muun muassa tasa-arvolakiin verrattuna. Yhdenvertaisuuslaissa ei ollut tasa-arvolain kaltaisia säännöksiä esimerkiksi työnantajien edistämismäärällisyyksistä. Yhdenvertaisuuslaissa ei ollut myöskään säädetty seuraamuksia yhdenvertaisuussuunnitelman laiminlyömisestä. Hallitus halusikin esityksellään uudesta yhdenvertaisuuslaista uudistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntöä tavalla, joka täyttäisi paremmin perustuslain 6 § 2 momentin sisältämän yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon asettamat vaatimukset. (HE 19/2014 vp.)

Hallituksen esityksen mukaan yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjinnän ehkäiseminen. Lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa. Näin ollen se on soveltamisalaltaan aiempaa 2004 voimaan tullutta lakia laajempi. Yhdenvertaisuuslakia ei kuitenkaan ole tarkoitus soveltaa yksityis- tai perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoittamiseen. (HE 19/2014 vp.)

Uusi laki laajentaa yhdenvertaisuuden edistämisen velvoitetta verrattuna edelliseen lakiin. Yhdenvertaisuuden edistämisen velvoite koskee viranomaisien lisäksi koulutuksen järjestäjiä, oppilaitoksia sekä työnantajia. Laissa laajennettiin myös syrjinnän määritelmää sekä oikeutettua erilaista kohtelua koskevia säännöksiä. (HE 19/2014 vp.)

Jo vanha vuonna 2004 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki oli syrjinnän kieltoa säätelevä yleislaki, joka vaikutti myös erityislakien tulkintaan. Työsopimuslain 2 luvun 2 § (20.1.2004/23) sovellettaessa oli otettava huomioon yhdenvertaisuuslaissa luetellut syrjintäperusteet sekä syrjinnän muodot. Yhdenvertaisuuslaki ei kuitenkaan korvannut muuhun lainsäädäntöön sisältyviä syrjintäkieltoja. (Hietala ym. 2013: 150.)

Aiemman yhdenvertaisuuslain soveltamisalueeseen kuuluvat työhönottoperusteet, työolot, työehdot, uralla eteneminen, koulutus, irtain omaisuus ja palveluiden tarjonta sekä yrittämisen edellytykset, elinkeinotoiminnan tukeminen, jäsenyys ja toiminta muun muassa työntekijä ja työnantajajärjestöissä. Henkilöllä oli oikeus nostaa yhdenvertaisuuslain perusteella siviilioikeudellinen kanne hyvityksen määräämiseksi. (Hietala ym. 2013: 151.)

Uuden yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä on kuten aiemminkin kiellettyä muun muassa iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Mutta myös kohtuullisten mukautusten epääminen määriteltiin syrjinnäksi. Yhdenvertaisuuslaissa laajennettiin lisäksi velvollisuutta tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Uuden lain myötä laajentunut hyvityssäännöksen käyttöala paransi myös syrjityksi tulleiden henkilöiden oikeussuojaa. Lisäksi syrjinnästä ja vastatoimista maksettavan hyvityksen yläraja poistettiin, jotta voitiin ottaa huomioon myös Euroopan unionin oikeuskäytäntö, jonka mukaan hyvitykselle tai vastaavalle syrjinnän johdosta maksettavalle korvaukselle ei voida asettaa enimmäismäärää. (HE 19/2014 vp.)

Uusi eduskunnan säätämä yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 astui voimaan vuonna 2014. Samaan aikaan säädettiin myös uudet lait yhdenvertaisuusvaltuutetusta, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta sekä tasa-arvovaltuutetusta. Yhdenvertaisuuslain 7§ mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla sekä työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Lain mukaan edistämistoimenpiteiden tulee olla toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.)

Työnantajalla, jolla on palveluksessaan säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava olemassa suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Työnantajan on käsiteltävä edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä, työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla taikka muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus saada pyynnöstä tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Tuo sama oikeus on myös työsuojeluvaltuutetulla. (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.)

Yhdenvertaisuuslain 8§ mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Laissa kielletään syrjintä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan taikka oletukseen. Laissa tarkoitettua syrjintää ovat välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje taikka käsky syrjiä. (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.)

Taulukko 1: Syrjintäperusteet (FIBS Yritysvastuuverkosto 2015).

Syrjintäperuste	Määrittely	Tarkennus
Ikä	Ikäsyrjinnän kieltö koskee kaikenikäisiä.	Joidenkin tutkimusten mukaan työ-elämässä eniten syrjinnän vaarassa ovat nuoret ja ikääntyneet työntekijät/-hakijat.
Alkuperä	Etninen, kansallinen, yhteiskunnallinen alkuperä, "rotu"	Joissain EU-jäsenmaissa käytetään sanaa rotu, Suomessa käytetään usein termiä etninen alkuperä

Kansalaisuus	Kansalaisuuden perusteella ei saa syrjiä	Eräissä virkatehtävissä edellytetään Suomen kansalaisuutta.
Kieli	Kansalliskielet, saamen kielet, viittomakieli, erilaiset murteet	Kts. myös kielilaki ja Saamen kielilaki.
Uskonto ja vakaumus	Uskonnon ja vakaumuksen välinen ero ei aina ole selkeä. Vakaumus liittyy yleensä elämäkatsomukseen ja sen pohjalta tehtäviin valintoihin.	Esimerkiksi vakaumuksellinen ateisti ei voine tulla syrjityksi uskonnon tai uskonnottomuuden vaan vakaumuksensa takia. Uskontoon voi liittyä työvaatetus, rukoiluhetket ja -tilat, työtehtävä-/työvuorojärjestelyt.
Mielipide, poliittinen toiminta	Ihmisiä ei saa kohdella syrjivästi mielipiteen tai poliittisen toiminnan perusteella.	
Ammattiyhdistystoiminta	Järjestäytyminen tai järjestäytymättömyys ei saa olla syrjinnän peruste.	Esimerkiksi lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen ei ole hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun.
Perhesuhteet	Onko henkilö naimaton, avioliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, avioliitossa, eronnut tai	Vanhemmuuteen, perhehuoltovelvollisuuteen ja raskauteen perustuva syrjintä on kielletty tasa-arvolaisissa.

	leski?	
Terveystila	Fyysinen ja psyykkinen terveydentila, akuutit ja krooniset sairaudet	
Vammaisuus	Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisuus voi olla syntyperäistä tai se voi johtua esimerkiksi tapaturmasta tai onnettomuudesta. Laki edellyttää kohtuullisten	EU-tuomioistuimen tulkinnan mukaan sairaus voi kuulua työ syrjintädirektiivissä tarkoitetun vammaisuuden käsitteen alaan, jos parantuva tai parantumaton sairaus aiheuttaa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, on pitkäaikainen ja vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voi estää henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.

	mukautusten tekemistä.	
Seksuaalinen suuntautuminen	Hetero-, homo- ja biseksuaaliset henkilöt.	Syrjinnän vaarassa ovat seksuaalivähemmistöihin kuuluvat henkilöt.
Muu henkilöön liittyvä syy	Henkilön sisäsyntyisten ominaisuuksien lisäksi oikeudellinen ja yhteiskunnallinen asema tai sosiaalisessa kanssakäymisessä merkityksellinen ominaisuus. Varallisuus, asuinpaikka, yhdistystoimintaan osallistuminen.	Erot ihmisten tosiasiallisissa olosuhteissa, toiminnassa tai menettelytavoissa eivät ole henkilöön liittyviä syitä.

Ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, mikäli sillä on objektiivisesti sekä asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita, sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksia tai ammatillista koulutusta koskeva taikka jokin muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite. Näin ollen on sallittua työehtojen, mukaan lukien palkka- ja irtisanomisehtojen, eriyttäminen iän mukaan. Sallittua on muun muassa asettaa esimerkiksi vähimmäis- tai enimmäisikään perustuvia

vaatimuksia työhön pääsulle. Menettely edellyttää aina kuitenkin laissa tarkoitettua perusteltavissa olevaa hyväksyttävää tavoitetta. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2013.)

Työnantaja ei saa soveltaa eri etnistä tai kansallista alkuperää olevan henkilön työsuhteeseen erilaisia ehtoja. Alkuperällä tarkoitetaan sekä etnistä ja kansallista että yhteiskunnallista alkuperää. Alkuperän käsitteen katsotaan kattavan myös rodun ja ihonvärin, vaikka näitä ei erikseen mainita perustus-, yhdenvertaisuus- tai työsopimuslain syrjintäluettelossa. Työnantaja ei kuitenkaan riko lakia, jos hän voi osoittaa, ettei olisi vastaavassa tilanteessa kohdellut ketään toista työntekijää eri tavalla. Vaikka työnantaja ei kohtelisi kaikkia työntekijöitä samalla tavalla, ei ole kysymys syrjinnästä, jos myös yhteyttä huonomman kohtelun sekä etnisen ja kansallisen alkuperän välillä voida osoittaa. (Kairinen ym. 2013.)

Suomi on sidottu myös Euroopan yhteisön oikeuden syrjintää koskeva normistoon. EY:n perustamissopimuksen 12 artiklassa on perussääntö kansalaisuuteen perustuvasta syrjinnän kiellosta. Sopimuksen 39 (2) artiklan mukaan työntekijöiden vapaa liikkuvuus edellyttää, että työsopimusten tekemisessä ja työehdoissa poistetaan kaikki kansalaisuuteen perustuva jäsenvaltioiden työntekijöiden syrjintä. (Kairinen ym. 2013.)

Työsopimus- ja yhdenvertaisuuslaki eivät määrittele, mitä kansalaisuudella tarkoitetaan. Kansalaisuuslain 2 § 1 kohdassa kansalaisuudella ymmärretään lainsäädännöllä säädeltyä yksilön ja valtion välistä suhdetta, joka ilmaisee yksilön aseman valtiossa. Tämä kansalaisuuslain määritelmä erottaa kansalaisuuden kansallisuudesta, koska kansalaisuuteen ei kuulu kansallinen alkuperä. Henkilöitä ei saa asettaa eri asemaan työ- tai palkkaehtojen osalta ainoastaan esimerkiksi asuinmaan tai siihen liittyvän kulttuuritaustan takia. Irtisanomisista ei esimerkiksi voida kohdistaa vain tietyn maan kansalaisiin. Joissain säännöksissä on kansalaisuus kuitenkin asetettu suoraan säännösten soveltamisen eräksi edellytykseksi. Näissä tapauksissa on edellytetty muun muassa, että tietyssä tehtävässä toimivan tulee olla EU:n jäsenvaltioiden tai Suomen kansalainen. Kansalaisuuteen perustuvan erilaisen kohtelun tulee perustua yleisen järjestyksen säilyttämiseen, turvallisuuden ylläpitämiseen sekä maan taloudelliseen

hyvinvointiin tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien suojeluun liittyviin hyväksyttäviin tavoitteisiin. (Kairinen ym. 2013.)

Kieleen perustuva syrjintä on mainittu erikseen työsopimuslain syrjintäkieltoluettelossa. Kielellä tarkoitetaan myös murteita sekä viittomakieltä. Työnantaja asettaa työnhakijat välillisesti erilaiseen asemaan kielen vuoksi, jos työntekijälle asetetaan sellaisia kielitaitovaatimuksia, joita ei kuitenkaan tosiasiallisesti tarvita. Työnantaja ei saa myöskään suosia työntekijää laajemman kielitaidon vuoksi, ellei kielitaito ole tehtävän hoidon kannalta tarpeellinen vaatimus. Työnantaja ei myöskään saa käyttää hyväkseen henkilön huonoa kielitaitoa sopiessaan työsuhteen ehdoista. (Kairinen ym. 2013.)

Uskonnon ja vakaumuksen vapaus sekä yhdenvertaisuus uskonnon ja vakaumuksen suhteen on turvattu perustuslain 6 ja 11 §. Työsopimuslain syrjintäkieltoa koskevat säännökset eivät kuitenkaan kiellä työnantajaa vaatimasta kirkon tai muun uskonnollisen yhdyskunnan työntekijältä tai viranhaltijalta tämän yhteisön edustamaa uskonnollista vakaumusta. Tällaista vakaumusta voidaan edellyttää niissä tapauksissa, joissa työntekijä toimii opetuksellisessa tai uskonnon harjoittamiseen liittyvissä palvelutehtävissä tai joissa hän edustaa ulospäin yhteisönsä uskonnollista näkemystä. Sen sijaan työntekijältä, joka ei työssään ole tekemisissä vaaditun uskonnollisen vakaumuksen kanssa eikä edusta työnantajaansa ulospäin, ei ole työsopimuslain säännös huomioon ottaen sallittua edellyttää vakaumusta. Työnantaja ei myöskään saa vaatia työntekijältään työhön liittymättömien ja työn tekijälleen asettamien todellisten vaatimusten vastaisesti uskonnollista elämäntapaa. (Kairinen ym. 2013.)

Tietyn asusteen kieltäminen saattaa olla työsopimuslaissa kiellettyä välillistä syrjintää, mikäli se loukkaa työntekijän uskonnon vapautta. Hyväksyttävänä syynä tästä poikkeamiseen pidetään tehtäviä joissa ovat esimerkiksi turvallisuuteen tai asiakaspalveluun liittyvät ammatit taikka työssä edellytetty suojavaatetus. Näissä tapauksissa työasusta päättäminen kuuluu työnantajan työnjohtovaltaan. (Kairinen ym. 2013.)

Suomen perustuslain sananvapaussäännöksen keskeinen tarkoitus on taata kansanvaltaisen yhteiskunnan edellytyksenä oleva vapaa mielipiteenmuodostus, avoin julkinen keskustelu, joukkotiedotuksen vapaa kehitys sekä moniarvoisuus ja mahdollisuus vallankäytön julkiseen kritiikkiin. Henkilön työhön liittyvissä olosuhteissa tai omalla vapaa-ajalla esittämät mielipiteet, käsitykset, ajatukset, otaksumat, arvelut, arvostelut tai yleiset kannanotot eivät lähtökohtaisesti oikeuta työnantajaa asettamaan häntä eriarvoiseen asemaan. (Kairinen ym. 2013.)

Työnantaja ei voi edellyttää työntekijältään tiettyä omassa intressissään olevaa kantaa taikka käyttäytymistä hänen toimiessaan esimerkiksi jossain kunnallisessa luottamustehtävässä. Mielipiteen- ja sananvapaus koskevat myös loukkaavia, järkyttäviä tai huolestuttavia tietoja ja ajatuksia, kunhan niillä ei vaaranneta yleistä järjestystä ja turvallisuutta. Mikäli työntekijän mielipide saattaa kuitenkin työnantajan luotettavuuden työntekijän aseman ja tehtävät huomioon ottaen kyseenalaiseksi, menettely voi synnyttää työnantajan ja työntekijän välillä luottamuspulan, ellei työntekijän mielipidettä voida katsoa vain yksityishenkilönä annetuksi tavanomaiseksi kannanotoksi. Lojaliteettiperiaatteen mukaisesti työntekijän tulee välttää työsuhteessaan kaikkea sellaista, joka voisi loukata työnantajan kunniaa tai haitata olennaisesti tämän toimintaa. (Kairinen ym. 2013.)

Kansainväliset ihmisoikeussopimukset suojaavat uskonnonvapauden lisäksi myös omantunnon ja ajatuksen vapauden. Myös työsuovelakiin sisältyy muun kuin uskonnolliseen vakaumukseen perustuvan syrjinnän kielto. Vakaumus voi olla muun muassa uskonnollista, poliittista, siveellistä tai maailmankatsomuksellista. Työnantaja ei saa syrjiä työntekijää tämän todellisen vakaumuksen taikka elämäkatsomuksen takia. Työnantaja ei esimerkiksi saa asettaa asevelvollisuuden suorittamista uralla etenemisen tai työhön ottamisen perusteeksi. (Kairinen ym. 2013.)

Perustuslaki takaa jokaiselle henkilölle yhdistymisvapauden. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisella on oikeus vapaasti liittyä tai olla liittymättä sekä kuulua aatteelliseen yhdistykseen sen sääntöjen mukaan ja myös oikeus osallistua kyseisen yhdistyksen normaaliin toimintaan. Työsuovelus- ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoluettelo

sisältää myös ammattiyhdistystoiminnan. Työntekijälle ei saa aiheutua haitallisia seuraamuksia, mikäli hän käyttää oikeuttaan järjestäytyä ammatillisesti. Työnantaja ei voi edellyttää, että työntekijät kuuluvat johonkin tiettyyn ammattiyhdistykseen. Myös ammattiyhdistystoimintaan tai lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei ole hyväksyttävä peruste työstä erottamiseen tai muuhunkaan erilaiseen kohteluun työelämässä. Taloudelliset kannustimet, jotka kannustavat työntekijää luopumaan ammattiyhdistysoikeuksistaan, eivät ole sallittuja. Työnantaja ei myöskään saa asettaa työntekijöitä erilaiseen asemaan ilmoittamalla suorittavansa työttömyyskassajäsenmaksun niiden työntekijöiden puolesta, jotka eivät kuulu samalla ammattiyhdistykseen taikka muutoin suosia etuuksin vain tiettyyn ammattiyhdistykseen kuuluvia. (Kairinen ym. 2013.)

Eri lakien perhettä koskevan sääntelyn tavoitteet eroavat toisistaan siinä määrin, että yhdenmukaista perhekäsitettä ei ole nähty lainsäädännössä edes perusteltuna. Koska syrjintä perhesuhteiden takia on sanktioitu myös rikoslaissa, työsopimuslain kieltoa olla syrjimättä ketään perhesuhteiden mukaan, on tulkittava rajatusti virallisen perhekäsitteen puuttuessa. Normaalitapauksessa perheen muodostavat yhdessä asuvat avio- tai avoliitossa olevat henkilöt sekä heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä avio- ja avopuolisot, joilla ei ole lapsia. Asuntokunnassa asuvat perheen ulkopuoliset henkilöt, yhdessä asuvat sisarukset ja yksin asuvat henkilöt eivät kuulu perheväestöön. Samaa sukupuolta olevien parisuhteet eivät perinteisen käsityksen mukaan muodosta perhettä. Parisuhteen virallistamisella on kuitenkin parisuhdelain mukaan samat oikeusvaikutukset kuin avioliiton solmimisella, jollei asiasta toisin säädetä. (Kairinen ym. 2013.)

Perhesuhteet voivat olla välillisenä syrjinnän perusteena, mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän tämän aviopuolison harjoittaman kilpailevan toiminnan vuoksi ilman, että työntekijä on itse millään tavoin rikkonut salassapito- tai uskollisuusvelvoitettaan omaa työnantajansa kohtaan. (Kairinen ym. 2013.)

Työntekijän terveydentila (ruumiillinen tai sielullinen tila taikka kunto) ei ole hyväksyttävä peruste asettaa työntekijää eriarvoiseen asemaan, ellei siihen ole työstä

taikka työn asettamista vaatimuksista tai edellytyksistä johtuvaa hyväksyttävää perustetta. Hyväksyttävä peruste voi liittyä esimerkiksi työntekijän omaan, muiden työntekijöiden tai asiakkaiden turvallisuuteen. Mikäli työ ei aiheuta työntekijälle tai muille henkilöille erityistä terveysriskiä ja työntekijällä on lisäksi työn suorittamiseen vaadittava pätevyys ja edellytykset, ei työnantaja voi kohdella työntekijää eri tavoin tämän terveydentilan takia. Mikäli työntekijä on kuitenkin salannut työsopimusta tehtäessä tai työsuhteen aikana jonkin työtehtävän hoitamisen estävän olennaisen ja todellisen terveydentilaansa liittyvän seikan, arvioidaan tilanne työsopimuksen päättämistä koskevien yleisten säännösten mukaan. Näissä tilanteissa työnantaja ei työsopimuksen päättäessään riko kieltoa asettaa työntekijä terveydentilansa vuoksi eriarvoiseen asemaan. (Kairinen ym. 2013.)

Työsopimuslaissa mainitaan vammaisuus erikseen työsopimuslain mukaisena syrjintäkriteerinä. Yhdenvertaisuuslaissa on lisäksi erillinen säännös vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantamisesta. Säännöksellä täydennetään ja vahvistetaan työnantajan työturvallisuuslaissa säädettyä velvollisuutta ottaa vammaisuus huomioon työympäristössä, työnjärjestelyissä sekä työtä mitoitettaessa. Uudessa yhdenvertaisuuslaissa laajennettiin lisäksi työnantajan velvollisuutta tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Työnantaja ei saa asettaa vammaista työntekijää huonompaan asemaan soveltamalla jotakin määräystä, kriteeriä taikka periaatetta verrattuna muihin tavalla, joka vaikuttaa ulospäin neutraalilta, mutta joka käytännössä kuitenkin asettaa vammaisen työntekijän epäedullisempaan asemaan verrattuna muihin, joilla ei vastaavaa rajoitetta ole. (Kairinen ym. 2013.)

Työnantaja ei saa asettaa työntekijää eriarvoiseen asemaan hänen seksuaalinen suuntautumisensa (homo-, lesbo- tai biseksuaali) vuoksi. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimien on myös katsonut, ettei sotavoimien palveluksessa olleita henkilöitä saatu erottaa tehtävistään sukupuolisen suuntautumisen takia (EIT 27.9.1999 nrot 33985/96 ja 33986/96, Lustig-Prean ja Beckett -tapaus sekä Smith ja Grady -tapaus). Mikäli työnantaja ei ole päätöksensä tehdessään tiennyt työntekijän seksuaalisesta suuntautumisesta, eikä hänen olisi pitänyt kukaan tietää, ei työnantaja syyllisty syy-

yhteyden puuttuessa syrjintäsäännösten rikkomiseen. Syrjintä säännös ei kuitenkaan suojaakaan työntekijää rikoslaissa kiellettyihin seksuaalisuuden muotoihin, kuten pedofiliaan liittyvältä syrjinnältä. (Kairinen ym. 2013.)

Koska työsopimuslain syrjintäperusteiden luettelo ei ole tyhjentävä, on työntekijöiden eri asemaan asettaminen myös luettelossa mainittuihin syihin rinnastettavan seikan perusteella kielletty. Perustuslain esitöiden mukaan tällaisina muina verrattavina perusteina on laissa pidetty muun muassa yhteiskunnallista asemaa, varallisuutta, yhdistystoimintaan osallistumista, perhesuhteita, raskautta, aviollista syntyperää, sukupuolista suuntautumista ja asuinpaikkaa. (Kairinen ym. 2013.)

Kattavimmin yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta on säädetty työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä. Vuonna 2004 voimassa olevan sisältönsä saaneessa säännöksessä näkyy nykyisen ajattelun mukainen pyrkimys ihmisten kohteluun omina itsenään työroolissaan ilman, että taustatekijät, jotka ovat työn kannalta merkityksettömiä, vaikuttaisivat ihmisten kohteluun. Kiellettyjen syrjintäperusteiden lista on täydentynyt ja arvojen muutos sekä yhteiskunnan monimutkaistuminen on tuonut mukanaan syrjintäperusteita, joille ei ennen ole annettu vastaavaa merkitystä (Kuoppamäki, 2008:15).

Työsopimuslain 2 luvun 2§:n mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työsopimuslaissa tarkoitettu syrjinnästä on kysymys silloin, kun työnantaja tietoisesti, joko aktiivisella toimenpiteellä tai vastaavasti laiminlyönnillä, asettaa työntekijän eri asemaan säännöksessä mainitulla tai siihen rinnastettavalla perusteella. Tämän lisäksi edellytetään, että työnantajan tietoisuuden ja toimenpiteen tai laiminlyönnin välillä on jonkinasteinen syy-yhteys. Tällainen tilanne voisi käytännössä

tulla eteen, jos työnantaja tarkoituksellisesti valikoi irtisanottavat työntekijät heidän ikänsä perusteella. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013: 131-132.)

Säännös tasapuolisesta kohtelusta on itsenäinen säännös, mutta kuitenkin sen sijoittaminen työsopimuslain 2 luvun 2§:n kolmanteen momenttiin sekä säännöksen sanamuoto osoittavat, että tasapuolisen kohtelun periaate on ymmärrettävissä ja sitä tulee tarkastella yhdessä työsopimuslain 2 luvun 2§:n ensimmäisen momentin syrjintäkiellon kanssa. (Leppisaari 2009.)

Jo vuonna 1986 naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) tarkoituksena oli sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen sekä naisten ja miesten tasa-arvoisuuden edistäminen ja sitä kautta naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kielsi syrjinnän sukupuolen perusteella. Laki sisälsi säännökset syrjintäkiellosta työhönottotilanteessa, työtä johdettaessa sekä työsuhdetta päätettäessä. Syrjinnän kiellon rikkomisesta voitiin työnantaja määrätä maksamaan loukatulle hyvitystä vähintään 3740 euroa ja enintään 17 360 euroa työhönottotilanteessa. Loukattu voi edellä mainitun lisäksi vaatia korvauksia esimerkiksi työsopimuslain tai vahingonkorvauslain perusteella. (Hietala ym. 2013: 151.)

Euroopan yhteisössä on kaikkiaan kuusi tasa-arvoa koskevaa direktiiviä, joiden tarkoituksena on toteuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä sekä siihen liittyvässä sosiaaliturvassa. Direktiivit ovat:

- miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskeva direktiivi 75/117/ETY (samapalkkaisuusdirektiivi)
- neuvoston direktiivi 76/207/ETY (sekä sen muutosdirektiivi 2002/73/EY) miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen (työelämän yleinen tasa-arvodirektiivi)
- neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 79/7/ETY (sosiaaliturvaa koskeva tasa-arvodirektiivi)

- neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä 86/378/ETY (ammatillista sosiaaliturvaa koskeva tasa-arvodirektiivi)
- neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin, maatalousalalla toimivat ammatinharjoittajat mukaan lukien, ja itsenäisiä ammatinharjoittajina toimivien naisten suojeluun raskauden ja synnytyksen perusteella 86/613/ETY (ammatinharjoittajien tasa-arvodirektiivi) sekä
- neuvoston direktiivi toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 92/85/ETY (raskaussuojeludirektiivi). (Kairinen ym. 2013.)

Edellä mainittu sääntely on huomioitu 1.6.2005 voimaan tulleessa laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (Kairinen ym. 2013).

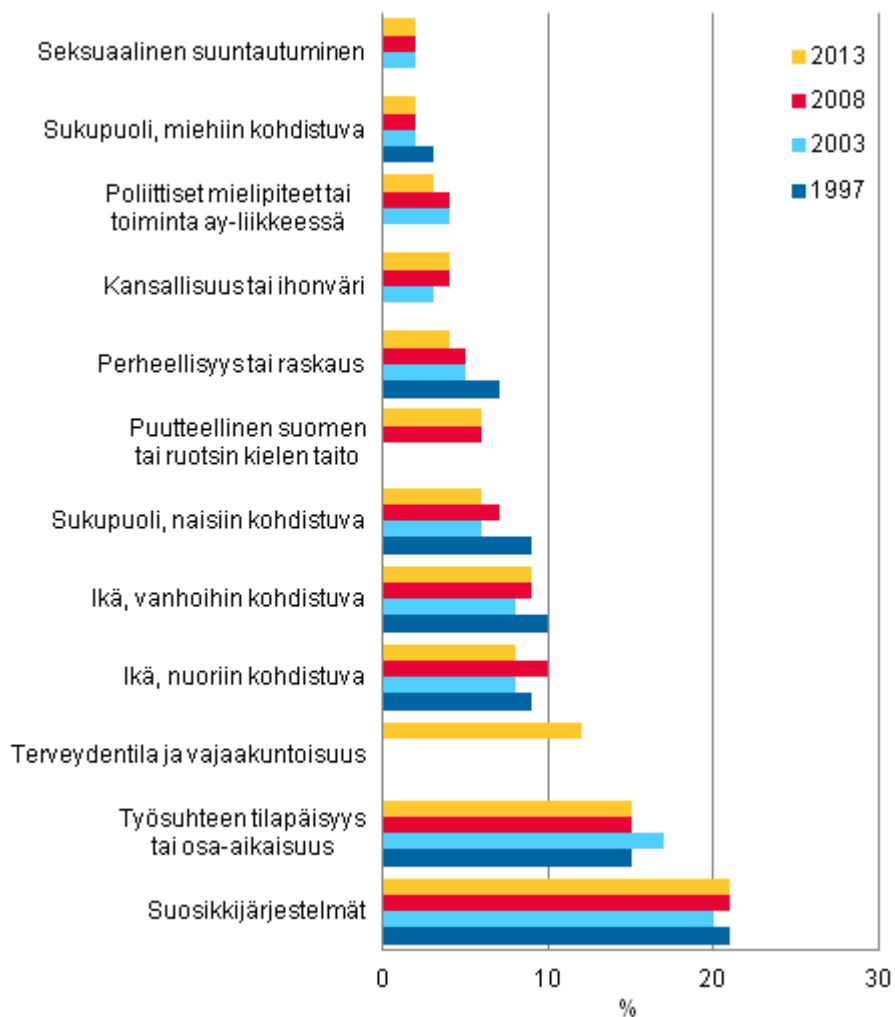
Vuonna 2014 toteutettiin tasa-arvolainsäädännön muutokset, jotka laajensivat sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot koskemaan myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. Yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon tavoin tasa-arvolainsäädännön syrjintäkieltoa selkeytettiin sisältämään myös ns. olettaaman perustuvan syrjinnän eli läheissyrjinnän. Tällainen syrjintä olisi myös tasa-arvolain tarkoittamaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Lakia täydennettiin lisäksi velvoitteella ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. (HE 19/2014 vp.)

2.3 Työpaikoilla ilmenevä syrjintä

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2011 julkaisemassa barometrissä selvitettiin, olivatko kyselyyn vastanneet henkilöt havainneet joihinkin työntekijäryhmiin kohdistuvaa syrjintää. Vuonna 2011 vastaajista kuusi prosenttia oli havainnut naisiin kohdistuvaa syrjintää, mutta miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havaittu vain vähän.

Kahdeksan prosenttia vastaajista oli havainnut ikääntyviin ja kuusi prosenttia nuoriin kohdistuvaa syrjintää. Yleisimmin syrjintää oli havaittu tilapäisten ja osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla. Heidän kohdallaan syrjintää oli havainnut yli 13 prosenttia vastaajista. Niistä vastanneista, joiden työpaikoilla oli ulkomaalaisia, oli syrjintää havainnut noin kuusi prosenttia vastanneista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.)

Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan työpaikoilla oli havaittu yleisimmin suosikkijärjestelmiin perustuvaa eriarvoista kohtelua ja syrjintää. Tällaisesta kertoi noin 21 prosenttia palkansaajista. Toiseksi yleisimpänä oli havaittu syrjintää työsuhteen tilapäisyyden tai osa-aikaisuuden perusteella. Tällaisesta oli havaintoja 15 prosentilla palkansaajista. Tilastokeskuksen mukaan edellä mainittujen suhteen tilanne on pysynyt lähes muuttumattomana vuoden 1997 jälkeen. Seuraavaksi tavallisinta oli syrjintä henkilön terveydentilan tai vajaakuntoisuuden vuoksi. Havaintoja tällaisesta syrjinnästä oli 12 prosentilla palkansaajista. Tämän syrjinnän havainnoista tiedusteltiin tässä muodossa ensimmäisen kerran vasta vuonna 2013. (Tilastokeskus 2013.)



Kuvio 2: Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden palkansaajien osuus (%) syrjintäperusteen mukaan (Tilastokeskus 2013).

Tilastokeskuksen työoloselvityksen mukaan 11 prosenttia naisista ja kuusi prosenttia miehistä oli kokenut syrjintää suosikkijärjestelmien perusteella. Osuudet olivat pysyneet samoina vuoteen 2008 verrattuna. Vuoteen 1997 verrattuna kuitenkin osuus oli noussut naisilla kolme prosenttiyksikköä ja laskenut miehillä prosenttiyksikön verran. (Tilastokeskus 2013.)

Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen liittyvää syrjintää oli kokenut naisista neljä prosenttia ja miehistä prosentti. Määräaikaisista työntekijöistä syrjintää oli kuitenkin kokenut naisista 13 prosenttia ja miehistä kolme prosenttia. Osa-aikaisessa

työsuhteessa työskennelleistä naisista yhdeksän prosenttia ja miehistä kaksi prosenttia kertoi kokeneensa syrjintää. (Tilastokeskus 2013.)

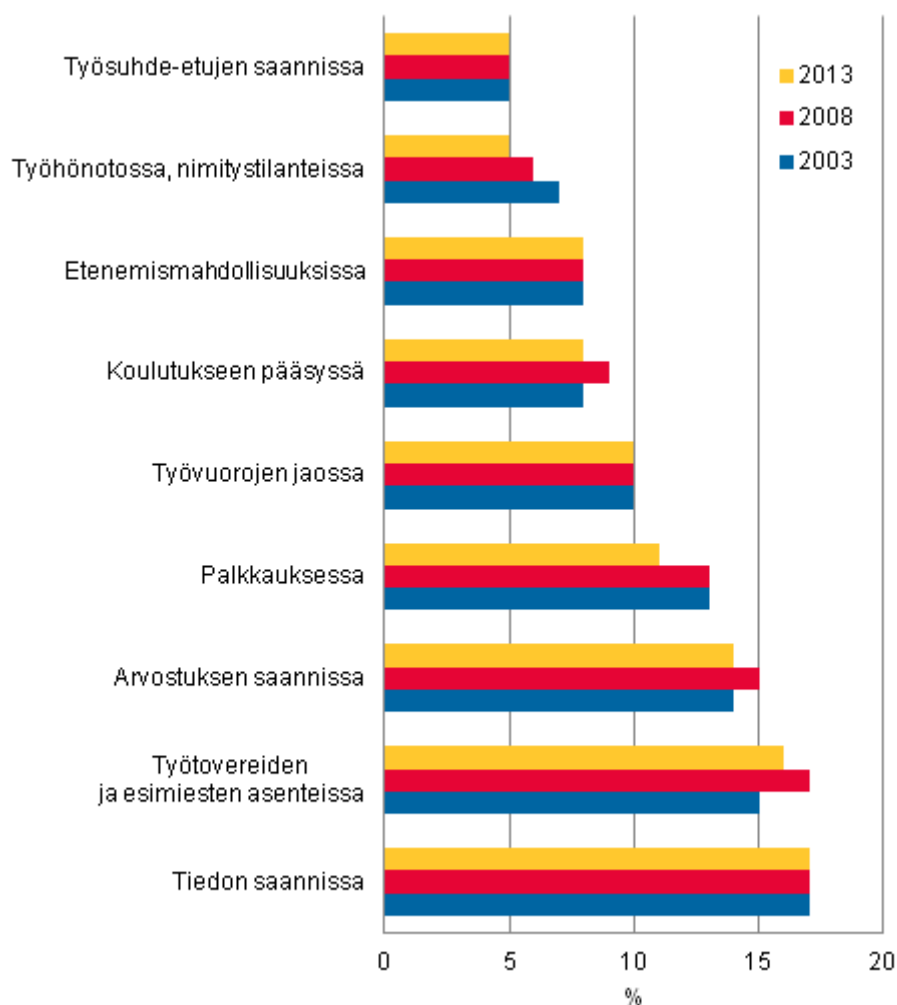
Tilastokeskuksen työoloselvityksen mukaan ikäsyrjintää olivat ikäryhmittäin kokeneet sekä ikääntyneet että nuoret. Alle 30-vuotiaista naisista kymmenen prosenttia ja miehistä viisi prosenttia oli kokenut vuonna 2013 ikäänsä perustuvaa syrjintää. Vastaavasti yli 50-vuotiaista naisista viisi prosenttia ja miehistä kaksi prosenttia kertoi kokeneensa ikäänsä kohdistuvaa syrjintää vuonna 2013. Sukupuolen perusteella oli syrjintää kokenut neljä prosenttia naisista. Miehistä sen sijaan vain pari prosenttia oli kokenut itse sukupuoleensa kohdistuvaa syrjintää. (Tilastokeskus 2013.)

Taulukko 2: Syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan havainneiden palkansaajien osuus (%) sukupuolen ja syrjintäperusteen mukaan (Tilastokeskus 2013).

		1997	2003	2008	2013
Suosikkijärjestelmät	Naiset	23	24	25	24
	Miehet	18	16	17	17
Työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus	Naiset	16	21	19	19
	Miehet	13	11	11	11
Terveystila ja vajaakuntoisuus	Naiset	14
	Miehet	9
Ikä, nuoriin kohdistuva	Naiset	8	8	10	8
	Miehet	11	9	10	8
Ikä, vanhoihin kohdistuva	Naiset	11	10	11	10
	Miehet	10	6	8	7
Sukupuoli, naisiin kohdistuva	Naiset	12	9	9	8
	Miehet	6	3	4	3
Puutteellinen suomen tai ruotsin kielen taito	Naiset	6	7
	Miehet	5	5
Perheellisyys tai raskaus	Naiset	10	7	7	6
	Miehet	3	3	2	3
Kansallisuus tai ihonväri	Naiset	..	4	5	3
	Miehet	..	3	3	4
Poliittiset mielipiteet tai toiminta ay-liikkeessä	Naiset	..	3	4	3
	Miehet	..	4	4	4
Sukupuoli, miehiin kohdistuva	Naiset	3	2	1	2
	Miehet	3	2	3	2
Seksuaalinen suuntautuminen	Naiset	..	3	2	1

	Miehet	..	2	3	2
--	--------	----	---	---	---

Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa oli tiedusteltu myös tilanteista, joissa vastaaja oli joutunut itse eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassaan viimeisen viiden vuoden aikana. Yleisimmin tällaiset tilanteet liittyivät tiedonsaantiin sekä työtovereiden ja esimiesten asenteisiin. Tiedonsaannin osalta syrjintää oli kokenut 17 prosenttia vastanneista. Asenteisiin liittyviä tilanteita oli ollut 16 prosentilla vastanneista. Syrjintä oli melko yleistä myös arvostuksen saannin osalta. Sitä oli kokenut 14 prosenttia vastanneista. Edellä mainittujen muutos on ollut melko vähäistä 2000-luvulla. Palkkauksessa koettu syrjintä oli sen sijaan vähentynyt parisen prosenttiyksikköä vuodesta 2008. Tämä näkyi erityisesti naisten osalta. Naiset kertoivat kokeneensa enemmän syrjintää kuin miehet kaikissa kysytyissä tilanteissa. (Tilastokeskus 2013.)



Kuvio 3: Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan edellisen viiden vuoden aikana. Osuus (%) palkansaajista syrjintätilanteen mukaan (Tilastokeskus 2013).

Taulukko 3: Kokenut itse syrjintää tai eriarvoista kohtelua työpaikallaan edellisen viiden vuoden aikana. Osuus (%) palkansaajista syrjintätilanteen mukaan (Tilastokeskus 2013).

		2003	2008	2013
Tiedon saannissa	Naiset	20	20	19
	Miehet	14	14	14
Työtovereiden ja esimiesten asenteissa	Naiset	20	21	19
	Miehet	10	12	12
Arvostuksen saannissa	Naiset	17	19	17

	Miehet	11	10	10
Palkkauksessa	Naiset	15	14	12
	Miehet	11	11	9
Työvuorojen jaossa	Naiset	13	13	12
	Miehet	7	7	7
Koulutukseen pääsyssä	Naiset	10	11	10
	Miehet	6	6	5
Etenemismahdollisuuksissa	Naiset	9	9	8
	Miehet	6	7	7
Työhönotossa, nimitystilanteissa	Naiset	8	7	6
	Miehet	6	5	3
Työsuhde-etujen saannissa	Naiset	6	7	6
	Miehet	4	4	5

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan pienemmissä työpaikoissa on yleisesti havaittu vähemmän syrjintää kuin isommissa työpaikoissa. Koon yhteys syrjinnän havaitsemiseen näkyy selvimmin naisiin kohdistuvan syrjinnän, vanhoihin kohdistuvan ikäsyrjinnän sekä suosikkijärjestelmiin perustuvan syrjinnän kohdalla. Kaikki näistä käyvät sitä yleisemmäksi, mitä suuremmasta työpaikasta on kysymys. Sektorikohtaisia eroja esiintyy liittyen syrjinnän syyhyn. Valtiosektorin (pl. yliopistot) työpaikoilla on havaittu eniten ikääntyviin sekä naisiin kohdistuvaa syrjintää samoin kuin poliittisiin mielipiteisiin taikka ay-toimintaan kohdistuvaa syrjintää. Erityisen suuri ero on suosikkijärjestelmiin pohjautuvassa syrjinnässä. Valtiosektorilla 33 prosenttia on havainnut suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää, kun taas kuntasektorilla määrä on 22 prosenttia ja yksityissektorilla 19 prosenttia. (Tilastokeskus 2013.)

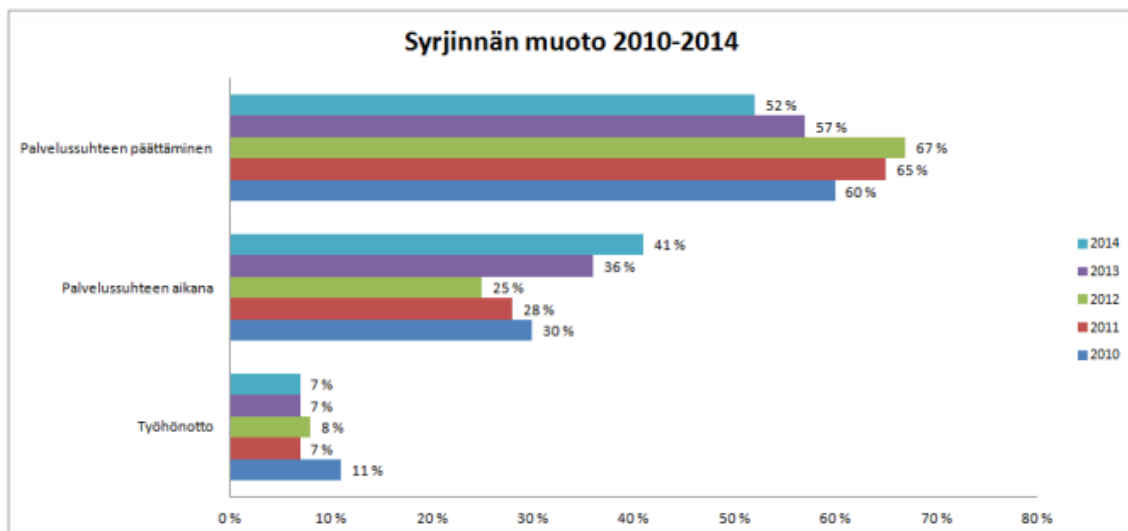
Kuntasektorilla on havaittu muita useammin perheellisyyteen ja raskauteen sekä terveydentilaan ja vajaakuntoisuuteen perustuvaa syrjintää. Työsuhteen tyypin perusteella tapahtuva syrjintä on valtion sekä kunnan työpaikoilla melkein kaksi kertaa niin yleistä kuin yksityissektorilla. Kielitaitoon, kansallisuuteen ja ihon väriin taikka nuoriin kohdistuvassa syrjinnässä ei havaittu eroa sektoreittain. (Tilastokeskus 2013.)

Taulukko 4: Eri syrjintäperusteet työsuojelupiirien aineistoissa 2008-2009 (vähemmistövaltuutettu 2010).

Syrjintäperuste	Palkkaus / työaika / työolot	Irtisanominen / lomauttaminen	Häirintä / seksuaalinen häirintä / kiusaaminen	Työhönotto / uralla eteneminen / virkajärjestelyt	Esteettömyys	Yht.
Ikä	0	1	2	2	0	5
Etninen tai kansallinen alkuperä / kansalaisuus	36	1	2	1	0	40
Vammaisuus	0	0	0	0	1	1
Seksuaalinen suuntautuminen	0	0	2	0	0	2
Uskonto	0	2	0	1	0	3
Terveystila	1	36	4	0	0	41
Mielipide	0	0	0	2	0	2
Sukupuoli	2	1	7	1	0	11
Muu henkilöön liittyvä syy	4	6	8	4	0	22
Yht.	43	48	24	11	1	127

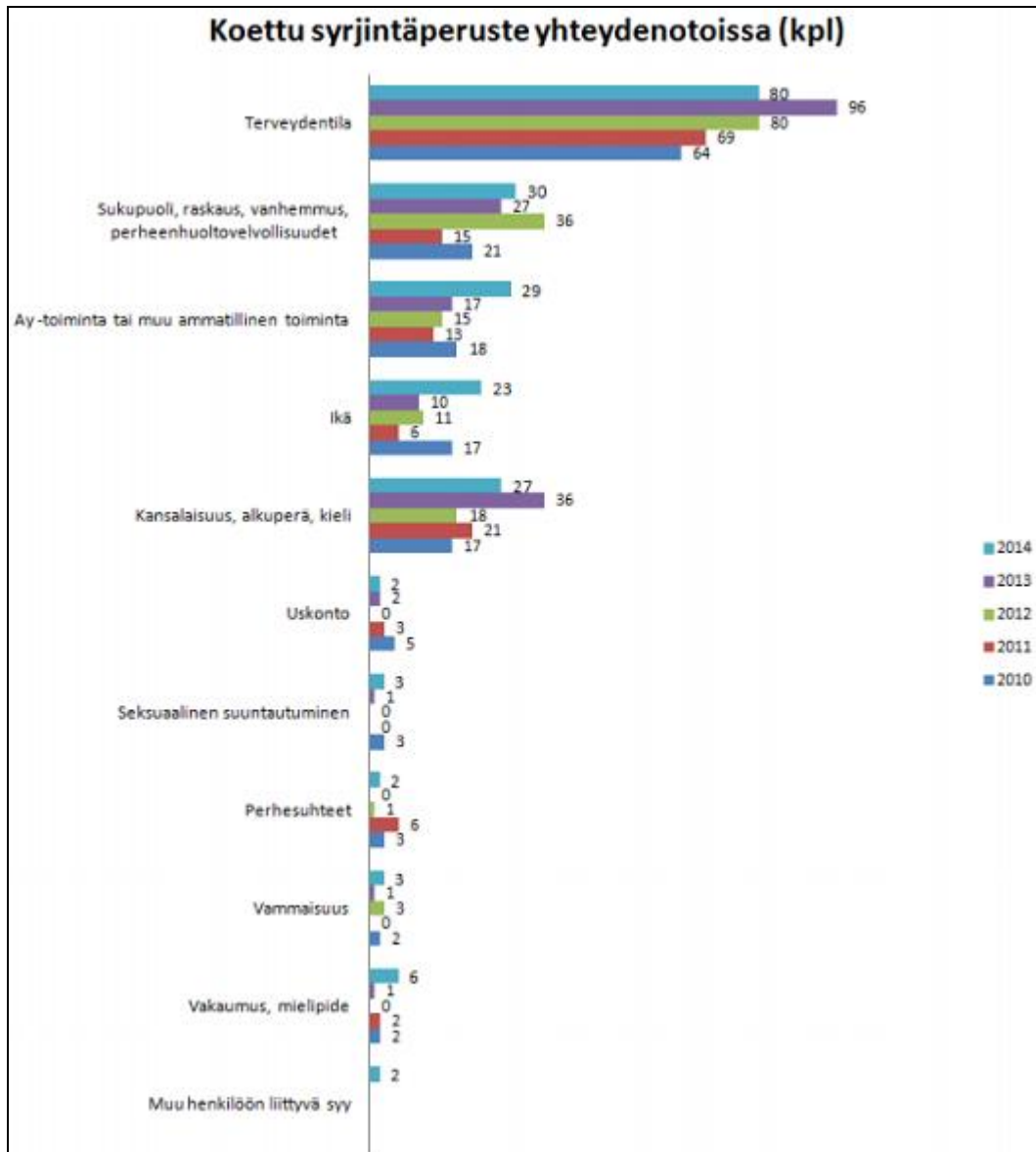
Työsuojelupiirin syrjintätapausten taulukossa on kaikki työsuojelupiirin syrjintään liittyvät tapaukset vuosilta 2008 - 2009. Etninen syrjintä oli yleistä erityisesti palkkauksessa, työajassa sekä työoloissa. (Vähemmistövaltuutettu 2010.)

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle tulleiden syrjintään liittyvien yhteydenottojen määrä on lisääntynyt tasaisesti. Vuoden 2014 aikana kirjattiin 226 työsyryntäepäilyyn liittyvää yhteydenottoa. Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle tulleisiin yhteydenottoihin perustuvasta aineistoista käy ilmi, että vuosina 2010 – 2014 yleisin syrjinnän tekemuoto oli palvelussuhteen päättäminen. Syrjintää koettiin melko paljon myös työsuhteen aikana. (Rintala 2015.)



Kuvio 4: Syrjinnäksi luokitellut yhteydenotot tekemuodon mukaan ESAVI:n alueella vuosina 2010-2014 (Rintala 2015).

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle tulleissa yhteydenotoissa yleisin syrjintäperuste oli terveys (80 kpl). Näistä suurin osa koski sellaisia tilanteita, joissa työnantaja oli päättänyt palvelussuhteen ja työntekijä epäili tämän johtuvan sairauspoissaoloistaan. Syrjintää oli koettu myös tilanteissa, jossa heikentynyt työkyky taikka useat sairauslomat olivat johtaneet epämieluisiin työvuoroihin, työtuntien vähenemiseen tai tehtävien poisottamiseen. (Rintala 2015.)



Kuvio 5: Syrjinnäksi luokitellut yhteydenotot koetun syrjintäperusteen mukaan ESAVI:n alueella vuosina 2010-2014 (Rintala 2015).

Syrjintäilmoitukset eivät aina johda toimenpiteisiin syrjintäkokemusten selvittämiseksi. Toimenpiteisiin ei ryhdytä, jos henkilön subjektiivinen syrjintäkokemus ei täytä lainsäädännön työsyryjinnälle määrittämiä kriteerejä. (Keski-Petäjä, Pietiläinen 2015.)

Aluehallintovirasto	Asiakasaloitteiset				Viranomaisaloitteiset
	Yhteydenotot	Vireille tulleet	Tarkastuskertomukset	Esitutkinta-ilmoitukset	Esitutkinta-ilmoitukset
Etelä-Suomi	196	175**	99	23	3
Itä-Suomi	n/a	17	6	2	7
Lounais-Suomi	n/a	4	3	0	10
Länsi- ja Sisä-Suomi	n/a	15	4	7	16
Pohjois-Suomi	n/a	14	9	4	0
Yhteensä	n/a	225	121	36	36

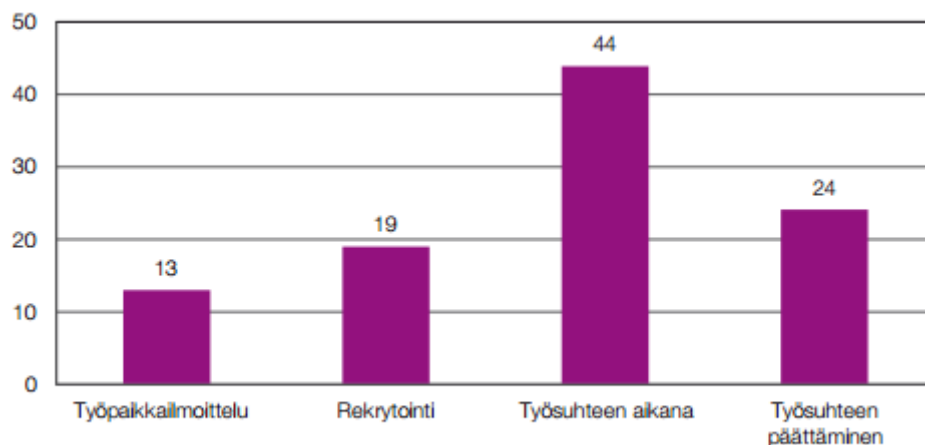
* Taulukossa on ilmoitettu vuoden 2013 tapausten lukumäärä kunkin käsittelyvaiheen osalta. Näin ollen esitutkinta-ilmoituksia tai tarkastuskertomuksia ei ole välttämättä laadittu samana vuonna vireille tulleista tapauksista.

**Etelä-Suomen aluehallintoviraston suuntaa antava arvio

Lähde: Aluehallintovirastojen työsuojeluvastuualueiden tiedonannot 3/2014; Etelä-Suomen aluehallintovirasto 2013.

Kuvio 6: TyösyRJintätapaukset aluehallintovirastojen työsuojeluvastuualueella 2013, lkm (Keski-Petäjä, Pietiläinen 2015).

Tasa-arvovaltuutettu käsitteli vuonna 2013 kirjallisesti 100 työelämän syrjintäkieltoa käsittelevää yhteydenottoa. Lisäksi tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelimeen tuli 150 puhelua, jotka koskivat syrjintää työelämässä. (Keski-Petäjä, Pietiläinen 2015.)



Lähde: Tasa-arvovaltuutettu.

Kuvio 7: Tasa-arvovaltuutetun käsittelemät kirjalliset työsyRJintää koskevat yhteydenotot 2013 (Keski-Petäjä, Pietiläinen 2015).

EU-MIDIS -tutkimuksen mukaan venäläisistä 25 prosenttia oli kokenut syrjintää työpaikalla viimeisen viiden vuoden aikana. Aineistosta selvisi, että venäjänkieliset

eivät aina kokeneet tullessa kohdelluksi yhdenvertaisina työsuhteen ehdoissa. Asia ilmeni erityisesti epävakaina työsuhteina sekä palkkauksessa. (Vähemmistövaltuutettu 2010.)

2.4 Tasapuolisen kohtelun valvonta

Yhdenvertaisuutta sekä syrjintää koskeva lainsäädäntö koostuu osittain tavallisista työsopimussuhteisiin liittyvistä säännöksistä. Näitä koskeva valvonta perustuu työelämässä muutoinkin toimiviin valvontajärjestelmiin. Tasapuolisen kohtelun valvonta lähtee käytännössä siitä, että työntekijä joka on kokenut syrjintää tai epäilee sitä, ryhtyy itse selvittämään asiaa esittämällä vaatimuksia taikka selvityspyyntöjä. Ammattiliitot toimivat työntekijöiden merkittävinä avustajina. Liitot voivat antaa työntekijöille oikeudellista apua sekä toimia työntekijöiden tukena työnantajan kanssa käytävissä keskusteluissa. (Kuoppamäki 2008: 203.)

Vuonna 2014 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain mukaan työsuojeluviranomaiset valvovat jatkossakin yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä. Työsuojeluviranomaisilla on kattava toimipisteverkosto ja ne ovat Suomessa pääasiallisia työelämää koskevan lainsäädännön noudattamista valvovia viranomaisia. Laissa mainitun yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviin taasen kuuluisivat muun muassa työnantajien avustaminen yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelussa, yleisten suositusten antaminen syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, sovittelijana toimiminen sekä selvitysten ja aloitteiden tekeminen. Näin ollen eri viranomaisten tehtävät täydentävät toisiaan. (HE 19/2014 vp.)

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueella toimivat työsuojeluviranomaiset vastaavat työsuojelun valvonnasta paikallistasolla. Työsuojeluviranomaisten tehtäviin kuuluu neuvojen, ohjeiden ja lausuntojen antaminen. Mikäli on todennäköisiä perusteita epäillä olevan kyse rikoslain mukaisesta työsyrynnästä, on työsuojeluviranomaisen tehtävä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)

3 TASAPUOLISUUS PALKKAUKSESSA JA TYÖSUHDE-EDUISSA

3.1. Palkkaus

Samapalkkaisuusvaatimus on vanha, jo viime vuosisadan vaihteessa syntynyt vaatimus. Lähtölaukauksena samapalkkaisuudelle voidaan pitää Pariisissa 1889 pidetyn työläiskongressin ohjelmajulistusta. Samapalkkaisuussopimus, joka edellyttää samaa palkkaa samoista tai samanarvoisista töistä, hyväksyttiin Kansainvälisessä työjärjestössä vuonna 1952. Kun Suomi ratifioi sopimuksen vuosikymmen myöhemmin, samapalkkaisuuden toteuttaminen jätettiin työmarkkinajärjestöille. Sitten samapalkkaisuustavoite on muuttunut lainsäädännöllä säädellyksi asiaksi. Työntekijöillä on nykyään lainsäädäntöön perustuva oikeus vaatia itselleen samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Samapalkkaisuutta säännellään sekä kansainvälisissä sopimuksissa että kotimaisessa lainsäädännössä ja EY-oikeudessa. (Nummijärvi 2004.)

Vuonna 2014 voimaan tulleen tasa-arvolain muutoksen mukaan työnantajan, jonka henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on tehtävä vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvo suunnitelma sisältää palkkakartoituksen, jonka avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitus voidaan kuitenkin paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään muilta osin vuosittain. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1329/2014.)

Tasa-arvolain palkkakartoitusvelvoitteella odotetaan olevan myönteinen vaikutus siihen, että palkkakartoituksia laaditaan kattavammin ja laadukkaammin. Tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksien laadun parantaminen voi merkitä henkilöstön kanssa tehtävän yhteistyön syvenemistä ja edistää työpaikalla tapahtuvaa yhteistoimintaa. (HE 19/2014 vp.)

Hallituksen esityksessä tasa-arvoisesta palkkauksesta huolehtimisen nähtiin vaikuttavan henkilöstön sitoutuneisuuteen sekä työmotivaation kasvuun. Tasa-arvosuunnittelu nähtiin keinona edistää henkilöstön työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Tasa-arvoa tukevien toimintatapojen oletettiin myös vaikuttavan organisaation tuottavuuteen sekä kilpailukykyyn muun muassa organisaation maineen paranemisen kautta. (HE 19/2014 vp.)

Tasapuolisen kohtelun vaatimus perustuu samanlaisessa asemassa olevien työntekijöiden yhdenvertaisuusvaatimukselle. Työntekijöitä, jotka ovat samankaltaisessa asemassa ratkaistavan asian kannalta, tulee kohdella samankaltaisessa tilanteessa samalla tavoin kiinnittämättä huomiota heidän välillään muutoin vallitseviin erilaisuuksiin. Vaatimuksesta voidaan poiketa vain laissa tarkoitettusta perustellusta syystä. Poikkeamisperusteet on jaoteltu oikeuskirjallisuudessa työntekijän ominaisuuksista johtuviin, työnantajasta ja hänen olosuhteistaan johtuviin sekä ulkopuolisesta tahosta, kuten lainsäädännöstä johtuviin. Työtuomioistuimen tuomion TT 2002:10 mukaan työ- tai virkaehtosopimuksen noudattaminen ei sellaisenaan vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan käy tällaiseksi syyksi. Ei myöskään taloudellisten voimavarojen rajallisuus. (Koskinen 2011: 3 - 5.)

Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa tarkoittaa sitä, että samaa tai samanarvoiseksi katsottavaa työtä tekevillä työntekijöillä on oikeus yhtäläiseen palkkaukseen. Samapalkkaisuus ei kuitenkaan tarkoita oikeutta samoihin palkankorotuksiin täysin samaa työtä tekevienkään kohdalla. Palkankorotukset voidaan kohdistaa johdonmukaisesti vain tiettyihin palkkaluokkiin tai tietyille ryhmille hyväksyttävien tarkoituserien toteuttamiseksi. Kuitenkaan ns. kuoppakorotuksia ja alakohtaisia järjestelyeriä ei voida kohdistaa syrjäntäkieltoa loukaten vain järjestäytyneille työntekijöille. (Leppisaari 2009).

Työntekijöiden palkoissa voi kuitenkin olla eroja ilman, että tasapuolisuuden vaatimusta rikotaan. Eroille tulee kuitenkin olla jokin hyväksyttävä peruste. Eron perusteena voi olla tehtävän vaativuus tai työntekijän osaaminen työssään. Niin ikään työntekijän

kokemusvuodet, yhteistyötaidot sekä koulutus ovat osa osaamista, josta voidaan palkita. Myös työn tuloksellisuus voi olla palkkauksen perusteena. (Kuoppamäki 2008: 43.)

Ongelmatilanteet aiheutuvat lähinnä siitä, millaisilla mittareilla vaativuutta ja osaamista arvioidaan. Koska kovin korkeita tieteellisen tarkkuuden vaatimuksia ei voida asettaa, pidetään käytännössä hyväksyttävänä järjestelmää, johon ei sisälly minkäänlaista tasapuolisuuden kannalta näkyvää virheelliseen lopputulokseen johtavaa näkökohtaa. (Kuoppamäki 2008: 43.)

Palkka maksetaan usein työehtosopimukseen perustuen. Käytännössä työehtosopimusta noudattava työnantaja voi luottaa siihen, että palkkoissa ei ole tasapuolisuusvelvoitteen osalta huomautettavaa, vaikka palkkoja koskevissa määräyksissä olisikin puutteita. Syrjivät palkkamääräykset tulee jättää soveltamatta. (Kuoppamäki 2008: 44.)

Myös tilanteissa, joissa työnantaja luottaa toimivansa oikein maksaessaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, voidaan ajautua tilanteisiin, jossa tasapuolisen kohtelun velvoitteen noudattamista joudutaan tarkastelemaan. Tällainen tilanne voi aiheutua, mikäli työnantajan palveluksessa on usean eri työ- tai virkaehtosopimuksen piirissä olevia samaa tai samanarvoiseksi katsottavaa työtä tekevää henkilöä. Asiasta on olemassa mm. oikeustapa KKO:2013:11.

Oikeustapa KKO:2013:11 liittyy Akaan kaupungin kahteen eri työntekijäjärjestöön kuuluvien samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden erilaiseen palkkaukseen ja sen lainmukaisuuteen. Toijalan kaupunki sekä Viialan kunta olivat liittyneet vuoden 2007 alusta Akaan kaupungiksi. Kuntayhtymien 126 työntekijää siirtyivät tällöin Akaan kaupungin palvelukseen. Kantaja ja hänen myötäpuolensa olivat Tehy ry:n jäseniä. Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Tehy olivat tehneet 19.11.2007 erillisen sopimuksen nk. Tehy-pöytäkirjan. Tuon sopimuksen määräyksiä oli sovellettu vain Tehyn jäseniin. Akaan kaupunki oli maksanut 30.4.2009 asti asianosaiselle ja hänen myötäpuolilleen sekä samaa tai samanarvoiseksi katsottavaa työtä tehneelle Tehyyn kuulumattomalle työntekijälle samaa palkkaa. Kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto oli tehnyt 25.6.2009 päätöksen 1.5.2009 voimaan tulleiden

järjestelyvaraerien jakamisesta siten, että kaupungin palveluksessa työskentelevien Tehyyn kuulumattomien työntekijöiden palkat olivat kohonneet. Tehyyn kuuluville maksettiin samaa palkkaa vasta 1.10.2010 alkaen. (KKO:2013:11.)

Korkeimman oikeuden käsittelemässä tapauksessa KKO:2013:11 oli kysymys siitä, saiko Akaan kaupunki soveltaa asianosaisen ja hänen myötäpuoltensa palkkauksen perusteisiin yksinomaan heitä sitovan työehtosopimuksen eli Tehy-pöytäkirjan määräyksiä, kun seurauksena oli, että asianosaiselle ja hänen myötäpuolilleen maksettiin tietyn ajanjakson pienempää palkkaa kuin toisen virka- ja työehtosopimuksen soveltamisen piiriin kuuluville samanarvoista työtä tekeville Akaan kaupungin työntekijöille. Toisin sanoen oli kysymys siitä, oliko kaupungilla ollut hyväksyttävä syy maksaa Tehyn jäsenille siirtymäaikana alhaisempaa palkkaa kuin samaa tai samanarvoiseksi katsottavaa työtä tehneille Tehyyn kuulumattomille työntekijöille vai rikkoiko Akaan kaupunki palkkauseroihin johtaneella työehtosopimusten soveltamiskäytännöllä työsopimuslain 2 luvun 2§:ssä säädettyä syrjäintäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta. (KKO:2013:11.)

Korkeimman oikeuden mukaan Akaan kaupungilla on ollut lakiin perustuva velvollisuus noudattaa työntekijöiden palkkauksen määräytymisperusteiden osalta kumpaakin työehtosopimusta asianomaisen sopimuksen sitovaisuuspiiri huomioiden. Työntekijöiden tehtäväkohtaisten palkkausperusteiden erilaisuus on suoraan ja yksinomaan johtunut sekä työntekijöitä että työnantajaa sitovista työehtosopimuksista. Palkkausperusteiden erosta ei näin ollen voida sellaisenaan tehdä johtopäätöstä, jonka mukaan palkkausperusteen eroavuus olisi asianosaisia syrjivä ja että siitä johtuen työehtosopimukseen perustuvien palkkausjärjestelmien rinnakkainen soveltaminen tarkoittaisi palkkasyrjintää. (KKO:2013:11.)

Korkeimman oikeuden mukaan Akaan kaupunki ei ollut kysymyksessä olevissa olosuhteissa pelkästään eri työehtosopimusten rinnakkaisella soveltamisella asettanut samaa taikka samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä eri asemaan työsopimuslain 2 luvun 2§:n 1 momentissa kielletyllä tavalla. Näin ollen työntekijälle ei voida johtaa

syryjinnän kiellosta oikeutta saada hyväkseen palkkaetuja sen työehtosopimuksen mukaan, joka kulloinkin antaisi hänelle edullisimman tuloksen. (KKO:2013:11.)

Oikeustapauksen ongelmat johtuivat kahden eri työehtosopimuksen noudattamisen aiheuttamasta väliaikaisesta eripalkkaisuudesta samaa tai samanarvoiseksi katsottavaa työtä tekevien välillä. Sinänsä työehtosopimusten ehtosisältöihin ei kaupungilla yksinään ollut ollut mahdollisuutta vaikuttaa. Ongelma olisi voinut kuitenkin olla ennakoitavissa perehtymällä Akaan kaupungin palvelukseen siirtyvien työntekijöiden työehtosopimukseen ja niiden ehtojen erilaisuuden mahdollisesti aiheuttamiin ongelmiin. Toijalan kaupungin sekä Viialan kunnan yhdistymisen suunnittelussa olisi myös hyvissä ajoin voitu varata varoja työntekijöiden palkkojen yhdenmukaistamiseen. Myös ongelman mahdollisimman aikaisella tiedottamisella ja ongelmanratkaisemiseksi tehtävän suunnitelman esittämisellä olisi mahdollisesti voitu välttää oikeuskäsittely.

Erilainen palkka saattaa johtua myös lainsäädännöstä. Mikäli yritykseen on tullut työntekijöitä erilaisten yritysjärjestelyjen, kuten fuusioiden, yritysostojen sekä vastaavien kautta, saattaa tulla esiin kysymys, milloin voidaan hyväksyä erilaisen palkan maksaminen samasta työstä samalla osaamisella. (Kuoppamäki 2008: 44.)

Oikeustapaus KKO:2004:103 koskee tilannetta, jossa Korkein oikeus antoi tuomion, jossa on osittain arvioitu tasapuolisen kohtelun vaatimusta yritysjärjestelyyn liittyvästä näkökulmasta. Yrityksen palvelukseen oli vuonna 1985 liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtynyt työntekijöitä, joiden palkanmääräytymisperuste oli säilytetty luovuttavassa yhtiössä käytössä olleen järjestelmän mukaisena. Myöhemmin samoihin tehtäviin tulleet uudet työntekijät palkattiin yritystä sitovan työehtosopimuksen mukaisesti jonkin verran pienemmällä palkalla. Yrityksessä vuosina 1999 – 2001 työskennellyt työntekijä vaati työnantajalta saamansa palkan ja kahdelle vanhalle työntekijälle maksetun korkeamman palkan erotusta. Hän perusteli vaateensa yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksella. (Kuoppamäki 2008: 44-45.)

Kanne hylättiin Korkeimmassa oikeudessa samoin kuin oli tehty myös alemmissa oikeusasteissa. Korkeimman oikeuden perusteina hylkäykselle oli, että yhtiöllä oli ollut

liikkeen luovutusta koskevien sääntöjen mukaan velvollisuus säilyttää luovutuksessa tulleiden henkilöiden työehdot ennallaan. Yhtiö oli vastaavasti voinut sopia uusien palkattujen henkilöiden kanssa erilaisista palkkaehdoista. Merkitys annettiin myös sille, että kantaja oli ollut työsopimusta solmiessaan tietoinen palkkaperusteiden erilaisuudesta. (Kuoppamäki 2008:45.)

Korkein oikeus katsoi kuitenkin, että vaikka erilaisille palkkausjärjestelmille ja niiden soveltamiselle olisi aikanaan ollut hyväksyttävä syy, tulee työnantajan kuitenkin pyrkiä mahdollisuuksien mukaan korjaamaan tasapuolisen kohtelun periaatteen mukaisesti palkkojen erot. Yhtiöllä ei kuitenkaan tässä tapauksessa ollut 16 vuoden aikana ollut riittäviä lakiin perustuvia mahdollisuuksia palkkojen yhtenäistämiseen. Tuomion lopputulos merkinnee sitä, että uusia työntekijöitä ei tarvitse palkata samoilla ehdoilla, joilla korkeammin palkatut vanhat työntekijät tekevät työtä, vaikka asiaa ei tuomion perusteluissa suoraan sanotakaan. (Kuoppamäki 2008:45.)

Oikeustapauksen ongelma aiheutui kahden eri palkkausperusteen käytöstä samaa työtä tekevien työntekijöiden kohdalla. Ongelmaan johti tilanne, jossa työnantajan palvelukseen oli siirtynyt vanhoina työntekijöinä henkilöitä, joiden palkka oli sidottu urakkapalkkaan. Uudet työntekijät sen sijaan oli tämän jälkeen palkattu tuntipalkalla, joka johti tuntipalkkaisten kohdalla hieman pienempään palkkaan kuin urakkapalkkalaisilla. Yhtiö oli kuitenkin kohdellut siirtyneitä työntekijöitä keskenään sekä uusia työntekijöitä keskenään palkkauksen osalta tasapuolisesti. Työnantajalla oli lisäksi ollut liikkeen luovutustilanteesta johtuva ja rajoitetuista palkkojen yhdenmukaistamismahdollisuuksista johtuva lakiin perustuva hyväksyttävä syy maksaa näille kahdelle ryhmälle erilaista palkkaa. Vaikka henkilö olikin ollut tietoinen työsopimustaan allekirjoittaessaan palkkausperusteen erilaisuudesta, on palkan erilainen suuruus saattanut kuitenkin tulla hänelle yllätyksenä. Oikeuskäsittelyltä olisi voitu välttyä, mikäli työntekijälle olisi tehty selväksi palkkauksen erilaisuudesta johtuvat lailliset syyt sekä minkälaisia mahdollisia seurauksia palkkausperusteen erilaisuudesta on palkan suuruudelle.

3.2 Palkitseminen

Työnantajan tulee noudattaa tasapuolista kohtelua myös palkitsemisen osalta. Työnantajilla saattaa olla tavoitteenaan palkita pitkään työssä ollutta henkilökuntaansa, jolta odotetaan panoksia tuloksen syntymiseen. Erityisesti määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden asema voikin muodostua tasapuolisen kohtelun osalta haastavaksi palkitsemijärjestelmissä. Määräaikaisia tai osa-aikaisia työntekijöitä ei voida jättää ainoastaan työajan pituuden perusteella palkitsemisen ulkopuolelle. Määräaikainen työntekijä on yhtä lailla saattanut omalla työpanoksellaan osallistua tuloksen tekemiseen. (Kuoppamäki 2008: 60.)

Myös tulospalkkioiden määrittelyssä käytetyt ajanjaksot ovat ongelmallisia. Työsuhteen voimassaoloa tiettyinä päivinä pidetään melko usein edellytyksenä tulospalkkion maksamiselle. Vaikka työnantaja voi melko pitkälti itse määrittää tulospalkkion maksamisen perusteet, eivät perusteet kuitenkaan saa kuitenkaan olla pakottavan lainsäädännön vastaisia, mikä sulkeekin pois syrjivät rajaukset. (Kuoppamäki 2008: 60.)

Korkein oikeus on käsitellyt tuomiossa KKO:2008:28 peruspalkkausta täydentävän bonusohjelman tasapuolisuutta. Bonusohjelman piiriin oli valittu ne vakinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät, joiden työsuhde kestäisi koko vuoden ja jotka olisivat tulleet yhtiön palvelukseen kolmen ensimmäisen kuukauden aikana. Bonusohjelman piiriin eivät kuuluneet ne työntekijät, joille olisi kertynyt poissaoloja yli kolme kuukautta. Lisäksi bonuksen suuruus suhteutettiin poissaoloihin. (Kuoppamäki 2008: 60.)

Korkein oikeus joutui pohtimaan kysymystä siitä, oliko yhtiö ilmoittamillaan bonusohjelmaan liittyvillä perusteilla voinut ilman syrjintäkiellon ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomista jättää bonusohjelman ulkopuolelle osa-aikaisissa työsuhteissa olevat osa-aikaeläkeläiset, määräaikaisissa työsuhteissa olevat, joiden työsuhteiden oli määrä päättyä ennen vuoden vaihdetta sekä oppisopimussuhteessa olevat. (Kuoppamäki 2008: 60.)

Korkein oikeus katsoi, että tasapuolisen kohtelun periaatteen katsottiin edellyttävän, ettei työnantaja voi kohdella etuja yksipuolisestikaan myöntäessään samanlaisessa asemassa olevia työntekijöitä eri tavoin, ellei siihen ole asiallista sekä todellista aihetta. Koska bonusetu oli tullut osaksi vakituisten työntekijöiden työehtoja, oli määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevilla mainitun säännöksen mukaisilla perusteilla oikeus vaatia sitä sovellettavaksi myös omissa työsuhteissaan. Osa-aikaisten ja määräaikaisten jättäminen ohjelman ulkopuolelle muodosti näin ollen syrjintä oletttaman. Jotta yhtiö olisi voinut kumota oletttaman, olisi sen kyettävä esittämään tekemälleen rajaukselle jokin laissa tarkoitettu asiallinen peruste. (Kuoppamäki 2008: 60-61.)

Yhtiön peruste osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden bonusohjelman ulkopuolelle jättämiseen perustui lähinnä siihen, että nämä eivät olleet voineet työpanoksellaan vaikuttaa tulokseen samassa määrin kuin pysyvässä kokoaikaisessa työsuhteessa olevat. Lisäksi yhtiön mukaan bonusohjelman tarkoituksena oli työntekijöiden sitouttaminen, mikä luonnollisesti kohdistui vakituisiin työntekijöihin. (Kuoppamäki 2008: 61.)

Korkein oikeus kiinnitti huomiota siihen, että yhtiö ei ollut luonut bonusohjelmalleen työntekijäkohtaisia tavoitteita sekä yhtiön tulosta ollut tarkoitus mitata työntekijöittäin. Osa-aikaeläkkeellä olleet työntekijät olivat myös kokeneita työntekijöitä, eikä heidän työnsä poikennut kokoaikaisten työntekijöiden työstä. Näin ollen heillä oli oikeus ositettuun bonukseen tehdyn työajan suhteessa. Määräaikaisten työntekijöiden oikeus bonukseen syntyi tasapuolisen kohtelun periaate huomioon ottaen sillä perusteella, että määräaikaisuus ei johtunut työntekijöistä itsestään ja siitä, että työsuhteita oli jatkettu kestävästi yli vuodenvaihteen. Oppisopimussuhteisilla ei kuitenkaan korkeimman oikeuden mukaan ollut oikeutta bonukseen. Perusteena tälle oli oppisopimuskoulutuksen tarkoitus sekä sen mukaisten tehtävien laatu. (Kuoppamäki 2008: 61.)

Korkein oikeus on käsitellyt tasapuolisen kohtelun aihepiiriä myös tulospalkkioon liittyvässä oikeustapauksessa KKO:2010:93. Yrityksessä oli noudatettu vuonna 1997 konsernissa käyttöönotettua tulospalkkiojärjestelmää. Tulospalkkion

määräytymisperusteista, tavoitteista ja niiden saavuttamisen perusteella maksettavista tulospalkkioista oli päätetty konsernissa sekä sen yhtiöissä kunakin vuonna erikseen henkilöstön kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen. Työnantajan vuosittain tekemä päätös tulostavoitteista ja palkkioista oli tämän jälkeen tiedotettu henkilöstölle. Tulospalkkiojärjestelmään oli vuonna 2005 lisätty työtaisteluja koskeva ehto, jonka mukaan laittoman työtaistelutoimenpiteen aiheuttama taloudellinen menetys vähennettiin työtaistelutoimenpiteeseen osallistuneiden tulospalkkiosta ja pääsääntöisesti vähennyksenä oli myyntikate. Työnantaja selvitti jokaisen tapauksen erikseen ja teki sen jälkeen päätöksen. (KKO:2010:93.)

Korkein oikeus joutui ratkomaan kysymyksen siitä, oliko yhtiö voinut yksipuolisella määräyksellään sisällyttää tulospalkkiojärjestelmään rajoitusehdon, ja mikäli oli voinut, oliko yhtiö voinut jättää ehdon perusteella vuoden 2006 tulospalkkiot maksamatta henkilöille, jotka olivat osallistuneet laittomaan työtaistelutoimenpiteeseen. Jos ehdon asettaminen oli ollut mahdollista, tuli harkittavaksi, oliko yhtiö kohdellut kantajina olevia toimihenkilöitä ammattiyhdistystoimintaan osallistumisen perusteella tulospalkkausasiassa eri tavalla kuin toimintaan osallistumattomia henkilöitä. Mikäli näin katsottaisiin toimitun, olisi harkittava, oliko yhtiöllä ollut menettelyynsä kuitenkin hyväksyttävä peruste. Lisäksi oli kysymys toimihenkilöiden oikeudesta hyvitykseen. yhdenvertaisuuslain 9§ perusteella. (KKO:2010:93.)

Korkein oikeus totesi päätöksessään, että yhtiön asettama rajoitusehto, jolla se on pyrkinyt tulospalkkion menettämisen uhalla ehkäisemään laittomat lakot, on sinänsä perustunut hyväksyttävään liiketaloudelliseen tavoitteeseen. Se on kuitenkin samalla merkinnyt pyrkimystä estää ja rajoittaa työntekijöitä käyttämästä yhdistymisvapauttansa etujensa turvaamiseksi. Ammattiliiton vastuulla ollut työtaistelutoimenpide on sinänsä luvallinen ja laillinen työntekijän yhdistystoimintaan osallistumisen muoto. Olisi ammatillisen järjestäytymisoikeuden vastaista, mikäli työntekijälle voisi työsuhteessa aiheutua haitallisia seurauksia sellaisesta oikeudesta, jonka käytön estäminen ja rajoittaminen on nimenomaisesti kielletty työnantajalta työsopimuslain 13 luvun 1 § ja jonka rajoituksista ei ole laissa säädetty. (KKO:2010:93.)

Vaikka työntekijäjärjestön organisoima työnseisaus todettiin jälkikäteen työrauhavelvoitteen vastaiseksi, toimihenkilön osallistumista työnseisaukseen ei voitu pitää työsopimuslain 2 luvun 2§ 1 momentissa tarkoitettuna hyväksyttävänä perusteena tulospalkkion maksamatta jättämiselle. Näin ollen rajoitusehto oli syrjivä. (KKO:2010:93.)

Toimihenkilöt olivat lisäksi vaatineet, että yhtiö velvoitetaan maksamaan heille kullekin yhdenvertaisuuslain 9§ määritetty hyvitys siitä, että yhtiö oli syrjinyt heitä heidän mielenilmaisunsa perusteella. Korkein oikeus katsoi kuitenkin, että erilaisen kohtelun peruste kysymyksessä olevassa rajoitusehdossa ole ollut toimihenkilöiden mielipide tai sen ilmaiseminen sinänsä, vaan mielipiteen ilmaisutavasta ja työnseisauksesta johtunut poissaolo työpaikalta. Erilaisen kohtelun peruste on ollut laittoman työtaistelun järjestäneen ammattiyhdistyksen jäsenyys sinänsä. Erilainen kohtelu ei siis ole johtunut miltään osin mielipiteestä taikka aatteellisesta vakaumuksesta, vaan toimihenkilöiden osallistumisesta omien taloudellisia etujansa valvovaan ammattiyhdistystoimintaan. (KKO:2010:93.)

Yhdenvertaisuuslain 9§ 1 momentissa luetellaan yhdenvertaisuuslain ne 6§ mukaiset syrjintäkiellon rikkomiset, joiden johdosta esimerkiksi työn tarjoaja on velvollinen maksamaan hyvitystä. Näitä asioita ovat iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella tapahtunut syrjintäkiellon rikkominen. Koska luetteloon ei kuulunut yhdistys- tai ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen ja luettelo on muutoinkin suppeampi kuin 6§ 1 momentin luettelo muun muassa siinä suhteessa, että siihen ei sisälly ns. väljää perustetta muusta henkilöstä johtuvasta syystä, katsoi korkein oikeus, että kantajilla ei ollut oikeutta yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen. (KKO:2010:93.)

Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan hovioikeuden tuomio pidettiin ennallaan ja näin ollen yhtiö velvoitettiin suorittamaan kantajille kanteessa vaaditut tulospalkkiot korkoineen. Yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvitysvaateen osalta kanne hylättiin. (KKO:2010:93.)

Edellä kuvattujen oikeustapauksien ongelmat aiheutuivat yhtiöiden bonusohjelmasta, joka asetti työntekijät erilaiseen asemaan lain näkökulmasta syrjivällä ja tasa-arvoista kohtelua rikkovalla tavalla. Työnantaja ei saa kohdella työntekijöitä myöntämiensä palkkioiden ja bonusten suhteen epäedullisesti kiellettyjen syrjintäperusteiden, kuten työsuhteen keston (osa- tai määräaikainen) tai järjestäytymisoikeuden käyttämisen perusteella, mikäli erilaiseen kohteluun ei ole muuta lain mukaan perusteltua, asiallista ja hyväksyttävää syytä. Yritysten onkin syytä bonusjärjestelmiään suunnitellessaan huolehtia järjestelmänsä lainmukaisuudesta, tasapuolisuudesta sekä syrjimättömyydestä. Mikäli näin olisi menetelty, olisi näissä edellä kuvatuissa tapauksessa oikeuskäsittelyltä välttytty.

3.3 Työsuhde-edut

Työnantajan on noudatettava syrjimättömyyttä ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta myös työsuhde-etuuksien osalta. Ongelmallisia tilanteita ovat usein määräaikaisissa tehtävissä olevien henkilöiden oikeudet työsuhteen kestosta riippuviin työsuhde-etuuksiin. Syrjimättömyyden periaate ulottuu myös työnantajan yksipuolisesti myöntämiin työsuhde-etuihin, joten työnantaja ei voi kohdentaa yksipuolisesti myöntämiään etuja ainoastaan vakituisille tai kokoaikaisille työntekijöille ellei tällaiselle päätökselle ole asiallista perustetta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015).

Työsuhde-etuuksien myöntämisessä voidaan joutua myös tarkastelemaan useiden peräkkäisten lyhytaikaisten työsuhteiden osalta sitä, pidetäänkö työsuhdetta kuitenkin yhdenjaksoisena työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta. Työsopimuslain 5§ mukaan, mikäli työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, katsotaan työsuhteen jatkuneen työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta yhdenjaksoisena (työsopimuslaki 26.1.2001/55).

Työsuhde-etuuksien tulee olla myös tasa-arvoisia molempien sukupuolten osalta. Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään (TAS 52/2015), olivatko työnantajan henkilökunnan käyttöön tarjoaman kuntosalin käyttövuorot tasa-arvolain mukaisia. Työnantaja oli varannut naispuolisille työntekijöille enemmän kuntosalivuoroja kuin miespuolisille työntekijöille. Asiassa oli epäily, että käytäntö asetti miespuoliset työntekijät epäedullisempaan asemaan naispuolisiin työntekijöihin nähden. Työnantaja oli perustellut käytäntöä sillä, että työyhteisö oli naisvaltainen. (TAS 52/2015.)

Tasa-arvolaissa on säädetty työelämää koskevasta syrjinnästä muun muassa siten, että työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu epäedullisempaan asemaan muihin työntekijöihin verrattuna sukupuolensa perusteella. Henkilökunnan käytössä olevien liikunta-, suihku-, sauna- ja pukeutumistilojen tarjoaminen voidaan pitää työoloihin liittyvänä kysymyksenä. Kyseessä saattaa olla palkkaan rinnastettavasta rahallista arvoa sisältävästä etuudesta. (TAS 52/2015.)

Elinkeinonharjoittaja voisi vedota häveliäisyysyhteyksiin sellaisena oikeutettuna tavoitteena, joka olisi perusteena sille, että miesten pääsyä kuntosalille olisi rajoitettu naisten vuoron aikana. Tasa-arvolain työelämää koskeva sääntely poikkeaa kuitenkin yleisesti saatavilla olevien tavaroiden sekä palveluiden saatavuutta ja tarjontaa koskevasta sääntelystä. Työnantaja ei samalla tavalla voi poiketa tasapuolisen kohtelun periaatteesta työntekijöilleen järjestämisen etuuden tarjoamisessa miehille ja naisille. (TAS 52/2015.)

Tasa-arvovaltuutettu toteaa lausunnossaan, että työnantaja ei saa asettaa työntekijöitään eri asemaan sukupuolen perusteella työoloja ja etuuksia järjestettäessä. Työnantajan henkilökunnalleen tarjoama kuntosali on ymmärrettävä työnantajan järjestämäksi etuudeksi. Näin ollen oli tasa-arvolain kannalta muodostunut ongelmalliseksi vuorojärjestely, jossa miestyöntekijät asetettiin naistryöntekijöitä epäedullisempaan asemaan. Tasa-arvovaltuutettu pyysi työnantajaa huolehtimaan, ettei se työoloja järjestettäessä aseta kumpaakaan sukupuolta epäedulliseen asemaan toisen sukupuolen

edustajiin nähden. Lisäksi hän pyysi työnantajaa ilmoittamaan, mihin korjaaviin toimenpiteisiin se on asian korjaamiseksi ryhtynyt. (TAS 52/2015.)

Työnantajan on syytä huolehtia työsuhte-etuja myöntäessään siitä, että edut ja niiden käyttäminen mahdollistuu tasapuolisesti yhtiön työntekijöille. Edut itsessään eikä niiden myöntäminen saa olla jotakin työntekijää tai työntekijäryhmää syrjiviä. Huomiota on kuitenkin kiinnitettävä myös siihen, että etujen käytön mahdollisuus on kaikille lain mukaisesti tasapuolista.

3.4 Työterveyshuolto

Työnantajan on työterveyshuoltolain 2 luvun 4 § mukaan kustannuksellaan järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Lain mukaan työterveyshuolto on järjestettävä ja toteutettava siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää, siten kun kyseisessä laissa on säädetty. Työnantaja voi lisäksi työterveyshuoltolain 3 luvun 14 § mukaan järjestää työntekijöille sairaanhoito- ja muita palveluja Työterveyshuoltolain 12 § mainittujen lisäksi. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.)

Hallituksen esityksen HE 114/2001 perusteluissa on tarkennettu työnantajan mahdollisuutta järjestää työntekijöille sairaanhoito- ja muita palveluja. Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan palvelujen tarjoamisessa tulee noudattaa työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun perustuvaa käytäntöä (HE 114/2001).

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO:2009:52 käsitellään tilannetta, jossa työnantaja oli järjestänyt eritasoiset työterveyspalvelut rakennustyöntekijöille ja toimihenkilöille. Kummallakin henkilöstöryhmällä oli omat työehtosopimukset. Kummassakaan työehtosopimuksessa ei ollut määräyksiä työterveyshuollon järjestämisestä. Rakennustyöntekijät työskentelivät pääsääntöisesti rakennustoissa yhtiön eri

rakennuskohteissa. Toimihenkilöt työskentelivät työnjohto- ja toimistotöissä. (KKO:2009:52.)

Yhtiö oli järjestänyt molemmille henkilöstöryhmille työterveyshuoltolain 4 ja 12 § säädetyn työterveyshuollon. Toimihenkilöille yhtiö oli lisäksi vapaaehtoisesti järjestänyt työterveyshuoltolain 14 § tarkoitettuja sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluita. Laajempi työterveyshuolto oli kohdistettu koko toimihenkilöryhmään tehtävistä riippumatta. Perusteena toimihenkilöiden laajemmalle työterveyshuoltopalvelulle yhtiö kertoi olevan halun sitouttaa tärkeänä pitämäänsä henkilöstöryhmää yhtiöön sekä vähentää yhtiön toiminnan kannalta tärkeiden työntekijöiden sairauspoissaoloja. (KKO:2009:52.)

Korkeimman oikeuden ratkaistavana oli kysymys siitä, oliko yhtiö rikkonut työsopimuslain 2 luvun 2 § 3 momentissa säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta, kun yhtiö ei ollut järjestänyt samaa työterveydenhuoltopalveluiden etuutta rakennustyöntekijöille kuin toimihenkilöille. Korkein oikeus katsoi, että lakisääteistä laajemman työterveyshuollon järjestämistä on perusteltua pitää sellaisena työsuhteeseen liittyvänä etuutena, jonka kohdentamista vain jollekin henkilöstöryhmälle voidaan pitää hyväksyttävänä ainoastaan sillä edellytyksellä, että työnantaja kykenee näyttämään, että tällaiselle järjestelylle on tehtäviin ja asemaan liittyvät asialliset perusteet. Yhtiö ei ollut perustellut laajennetun työterveyshuollon kohdistamista toimihenkilöille näiden sairastuvuuteen liittyvillä erityisillä perusteilla tai sairauksia ehkäisevällä vaikutuksella. Työnantaja oli vedonnut sen sijaan vedonnut toimihenkilöiden sairauspoissaolojen työnantajalle aiheuttamiin ongelmiin. Yhtiö ei lisäksi väittänyt, että kaikki toimihenkilöryhmään kuuluvat olisivat kerrotussa suhteessa samassa asemassa. Toimihenkilöryhmän työterveyspalvelut oli järjestetty samanlaisiksi, jotta ryhmää kokonaisuudessaan kohdeltaisiin tasapuolisesti. (KKO:2009:52.)

Korkeimman oikeuden mukaan ilmeistä oli, että ainakin työtapaturmiin liittyvien vammojen osalta vammojen mahdollisuus ja sairastuvuuden riski oli rakennustyöntekijöillä suurempi kuin toimihenkilöillä. Lisäksi uskottavaa oli, että vain osa toimihenkilöistä oli sellaisessa avainasemassa, joka perustelisi laajennetun

työterveyshuollon järjestämistä heille. Näin ollen korkein oikeus katsoi, että yhtiö ei ollut esittänyt terveydenhuoltoon liittyvää perusteltua syytä koko toimihenkilöryhmän erilaiselle kohtelulle. (KKO:2009:52.)

Korkeimman oikeuden mukaan työsopimuslain vaatimus työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ei sinänsä estä henkilöstöä sitouttavien ja kannustavien palkkausjärjestelmien käyttöä. Yhtiö ei kuitenkaan ollut esittänyt uskottavaa selvitystä siitä, että koko toimihenkilöryhmä olisi sellaisessa asemassa, että juuri heihin olisi perusteltua kohdistaa erityisiä sitouttamis- ja palkitsemistoimia. Yhtiö ei myöskään ollut esittänyt henkilöstön sitouttamiseen liittyvää perusteltua syytä koko toimihenkilöryhmän erilaiselle kohtelulle. Koska laajennetun työterveyshuollon kohdentaminen ei siis ollut perustunut todelliseen arvioon kunkin etuuden piiriin kuuluneen henkilön tosiasiallisesta merkityksestä yhtiön toiminnalle ja yhtiön esittämiä muitakaan perusteita ei voitu pitää riittävinä rakennustyöntekijöiden ja toimihenkilöiden erilaiselle kohtelulle, oli yhtiö siten menettelyllään rikkonut työsopimuslain 2 luvun 2 § 3 momentissa säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta. (KKO:2009:52.)

Kuten edellä käsitelystä oikeustapauksesta ilmenee, on erittäin tärkeää sitouttamis- tai palkitsemistoimia suunniteltaessa varmistaa, että toimien perusteet ovat lain mukaan tasapuolisia ja syrjimättömiä. Tässä käsitellyssä oikeustapauksessa työnantajan työterveyspalveluiden järjestäminen eritasoisena eri ryhmille ei perustunut sellaisiin syihin, joita olisi voitu katsoa perusteltuina. Tilanteessa, jossa jollain työntekijäryhmällä on työtehtävistä johtuva todellinen terveydellinen riski, voitaisiin katsoa eritasoisen työterveyshuollon olevan perusteltu. Työnantajan näkökulmasta turvallisoin vaihtoehto lienee kuitenkin tarjota kaikille työntekijöilleen samantasoinen työterveyshuolto.

3.5 Perhevapaat

Perhevapaiden myöntämisen perusteena on lapsen hoitaminen lukuun ottamatta pakottavasta perhesyystä johtuvaa poissaolo-oikeutta ja perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi tarkoitettua sopimukseen perustuvaa poissaoloa. Lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat vanhemmat voivat käyttää perhevapaita. Työntekijä saa jäädä

hoitamaan omaa biologista tai adoptiolastaan sekä muita hänen kanssaan vakituisesti samassa taloudessa asuvia lapsia, kuten avio- tai avopuolison lasta tai perheeseen sijoitettua tai perheen huollossa olevaa lasta. Myös lapsen etävanhemmalla on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Työntekijän oikeus tilapäiseen pakottavasta perhesyystä johtuvaan poissaoloon ei rajoitu ainoastaan lasten hoitamiseen. Oikeutta voidaan käyttää myös siinä tapauksessa, kun työntekijän etenevässä tai takenevassa polvessa oleva lähisukulainen tarvitsee äkillisen ja ennalta arvaamattoman syyn vuoksi joko hoitoa ja huolenpitoa tai asioiden järjestämistä. Työnantaja ja työntekijä voivat lisäksi sopia työntekijän määräaikaisesta poissaolosta perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Perhevapaat jakautuvat kokoaikaisiin perhevapaisiin, osittaisiin perhevapaisiin sekä poissaoloihin tilapäisen syyn vuoksi. Työntekijällä on oikeus saada työstään vapaaksi aika, jolta hänellä on oikeus saada kokoaikaisiin perhevapaisiin liittyvää äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Osittaisia perhevapaita ovat osittainen vanhempainvapaa sekä osittainen hoitovapaa. Osittaisen vanhempainvapaan- ja hoitovapaan käyttäminen edellyttävät työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Työntekijällä on myös oikeus tilapäiseen poissaoloon töistä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi lapsen sairastuttua äkillisesti. Poissaolo on rajattu neljään työpäivään sairautta kohden. Tilapäiseen poissaoloon on myös oikeus, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta taikka onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan perhesyyn vuoksi. Oikeus poissaoloon koskee myös onnettomuuksia, jotka ovat kohdanneet tai uhanneet perheen kotia, kuten tulipalo tai vesivahinko. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Mikäli työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, on työnantajan pyrittävä järjestämään työt siten, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Tällainen työntekijän ja työnantajan

väliseen määräaikaiseen sopimukseen perustuva hoitovapaa on tarkoitettu tilanteisiin, jossa työntekijän perheenjäsen tai työntekijän hoidosta riippuvainen läheinen henkilö tarvitsee apua jokapäiväisissä toiminnoissaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Perhevapaita käyttäviä yrityksen työntekijöitä on pyritty suojaamaan siltä, että työtehtäviä muutettaisiin vapaan aikana. Työsopimuslain 4 luvun 9 § mukaan työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aiempaan työhönsä perhevapaan päättyessä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aiempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä. Jos tämäkään ei ole mahdollista, tulee tarjota muuta työsopimuksen mukaista työtä. Käytännössä sääntöä rikotaan edelleen varsin usein. Rikkomistilanteessa seuraamuksena tulee kysymykseen mahdollisen palkan menetyksen ohella tasa-arvolain mukainen hyvitys. (Kuoppamäki 2008: 195.)

Jo vanhemmassa oikeuskäytännössä (Helsingin hovioikeus 29.10.1996 S 96/871) on pidetty tasa-arvolain vastaisena sitä, että perhevapaalta palaavan työntekijän työtehtävää muutettiin. Perhevapaalta palaava apteekkialalla toiminut naistyöntekijä oli määrätty työtehtäviin, joita apteekkialalla pidettiin jossakin määrin entisiä työtehtäviä vähempiarvoisina. Palkka säilytettiin tästä huolimatta samana. Uudet teknisen apulaisen tehtävät merkitsivät kuitenkin työntekijän kannalta sitä, että hän joutui aiempaa huonompaan asemaan. Henkilön aiemmat tehtävät olivat vastanneet hänen merkonomien tutkintoaan, mutta uudet tehtävät eivät vaatineet erityistä pohjakoulutusta. Näin ollen työntekijän siirtäminen koulutusta vastaamattomiin tehtäviin oli omiaan vaikeuttamaan hänen urakehitystään. Tehtävänsiirron ei voitu siis katsoa olleen työntekijän kannalta vähäinen ja työnantajan katsottiinkin rikkoneen tasa-arvolain 8 § säädettyä syrjinnän kieltoa. (Kuoppamäki 2008: 195.)

Uudempaa oikeuskäytäntöä edustaa Helsingin hovioikeuden käsittelemä työsyRJintäasia (Hel HO 22.10.2009 2765). Yhtiön toimitusjohtajan katsottiin asettaneen työntekijän epäedulliseen asemaan ilman painavaa syytä tämän sukupuolen ja perhesuhteiden perusteella. Työntekijä oli ollut kahdella äitiyslomalla ja tämän jälkeen hoitovapaalla. Hänet oli lomautettu hänen palattuaan töihin. Ensimmäinen määräaikainen lomautus alkoi 16.1.2007. Työntekijälle oli annettu tieto lomautuksen jatkamisesta toistaiseksi

1.6.2007. Työntekijän sijaiseksi perhevapaiden ajaksi palkatun henkilön työsuhde oli vakinaistettu, kun työntekijä oli palannut perhevapailta töihin. Sijaiseksi palkattu henkilö sai jatkaa samoissa tehtävissä perhevapailta palanneen työntekijän tultua lomautetuksi. Työntekijän lomauttaminen katsottiin johtuneen työntekijän perhevapaan käyttämisestä. Toimitusjohtajan katsottiin näin ollen syyllistyneen työsyRJintään. (Helsingin HO 22.10.2009 2765.)

Kuten edellä käsitellyistä oikeustapauksista ilmenee, työntekijää ei tule asettaa epäedulliseen asemaan perhevapaiden käytön vuoksi. Työnantajan tulee huomioida päätöksiä tehdessään, että päätösten perusteina ovat sellaiset lailliset syyt, ettei epäilyjä perhevapaista johtuvasta epäedullisesta kohtelusta synny. Perhevapaiden käytöstä ei missään tapauksessa saa rangaista siirtämällä työntekijää eriarvoisiin tehtäviin tai valitsemalla henkilö tällä perusteella lomautettavaksi. Työnantajan onkin syytä ohjeistaa ja kouluttaa työnjohtonsa toimimaan lainmukaisella tavalla työnjohdollisia päätöksiä tehdessään.

3.6 Vuosiloma

Vuosilomalain 2 luvun 5 § mukaan työntekijällä on oikeus saada lomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kaksi ja puoli arkipäivää. Mikäli työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. (vuosilomalaki 18.3.2005/162.)

Työntekijälle annetaan vuosiloma työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä ole sopineet erikseen vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta. Työnantajan on vuosilomalain mukaan selvitettävä työntekijöilleen tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Työnantajan on lisäksi varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta ennen loman ajankohdan määräämistä. Työnantajan on myös

mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset sekä noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa. (vuosilomalaki 18.3.2005/162.)

Hyvinkään käräjäoikeudessa käsiteltiin tapausta 20.6.2006 S 05/741, jossa työntekijään oli kohdistettu epäedullisena pidettyjä toimenpiteitä hänen mielipiteestään johtuen. Henkilö oli esittänyt kielteisen kannan ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamiseen yritykseen. Lisäksi hän oli esittänyt mielipiteenään, että ulkomaisten työntekijöiden palkkaamiseen ei ollut syytä ja jos heitä palkattaisiin, tulisi heille maksaa työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työntekijä oli lisäksi tuonut vuosien ajan julki mielipiteensä siitä, että työehtosopimuksen mukainen palkkaus oli parempi kuin työnantajayrityksen noudattama yrityskohtaiseen sopimukseen perustuva palkkausjärjestelmä. Työntekijän mielipiteiden arveltiin vaikuttaneen siihen, että työlupia ei myönnetty ammattiliiton vastustuksen vuoksi. (Kuoppamäki 2008: 152.)

Työntekijään kohdistettiin epäedullisina pidettyjä toimenpiteitä esimerkiksi määräämällä työntekijän vuosiloma alkamaan heti lomakauden alussa toukokuussa. Lisäksi palkkausta oli muutettu työntekijää kuulematta ja työntekijä oli jätetty ainoana yrityksessä maksetun bonusrahan ulkopuolelle. Toimenpiteiden katsottiin johtuvan työntekijän mielipiteistä ja näin ollen olleen yhdenvertaisuuslaissa ja työsopimuslaissa kiellettyä syrjintää. Työnantaja määrättiin muun muassa maksamaan yhdenvertaisuuslain mukaisesti hyvitystä sekä korvaamaan bonusrahan menetyksestä ja palkan alentumisesta aiheutunut vahinko. (Kuoppamäki 2008: 152.)

Helsingin hovioikeus sai vuonna 2012 käsiteltäväkseen tapaukseen HelHO:2012:8, jossa selvitettiin, oliko yhdistyksen puheenjohtaja teoillaan ja laiminlyönneillään rikkonut työturvallisuusmääräyksiä ja mahdollistanut omalla toiminnallaan työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen työpaikalla. Yhdistyksen puheenjohtaja oli laiminlyönyt velvollisuutensa ryhtyä kaikkiin käytettävissä oleviin toimiin terveydenmenettämisen vaaran sekä kuormitustekijöiden selvittämiseksi havaittuaan työntekijän kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla. Puheenjohtaja oli lisäksi harjoittanut painostusta saadakseen työntekijän siirtymään eläkkeelle. Hän oli myös jättänyt huomioimatta C:n kesälomatoiveet sekä kieltänyt

työntekijältä ylityöt ja matkatyöt ikuisiksi ajoiksi, mikä oli vastoin työntekijän työnkuvaa. Lisäksi hän oli huutamalla, haukkumalla ja selän takana pahaa puhumalla kohdellut työntekijää epäasiallisesti. Puheenjohtajan toiminta oli jatkunut vuosia. Hän ei ollut välittänyt sopia asiaa työntekijän kanssa sen enempää kuin tuonut asiaa esille organisaatiossa, niin että se voitaisiin ratkaista. Asiassa oli lisäksi näytetty, että puheenjohtaja oli salaillut asiaa. Näiden toimien seurauksena työntekijän henkinen kestävyys oli murtunut, hän oli menettänyt terveytensä ja joutunut jäämään eläkkeelle. (HelHO:2012:8.)

Hovioikeuden mukaan työnantajan oli täytynyt pitkään jatkuneen toiminnan, sairauslomien, työntekijän ahdistuneisuuden sekä itkeskelyn perusteella pitää seurauksen syntymistä ainakin varsin todennäköisenä. Näin ollen tekoa oli pidettävä tahallisenä. Hovioikeus katsoi puheenjohtajan syyllistyneen siihen, mistä hänelle vaadittiin rangaistusta, lukuun ottamatta kesälomaa ja eläkeasiaa. Jutussa oli jäänyt toteen näyttämättä, että kesälomasta päättämiseen tai eläkeasiaan liittyisi rikosta. Kesälomasta päättäminen kuului työnantajalle. Lisäksi työnantaja oli esittänyt tähän yhteen kesälomatoiveen hylkäämiseen hyväksyttävän syyn. Työntekijälle ei ollut voitu myöntää kesälomaa toivottuna ajankohtana, koska hän oli ollut esimiesasemassa eikä työnantajalla ollut käytettävissään muita esimiehiä työntekijän toivomana loma-ajankohtana. Eläkeasian suhteen ei löydetty näyttöä, että työnantaja olisi ollut asian suhteen aloitteellinen. (HelHO:2012:8.)

Vaikka työntekijöiden loma-ajankohdista päättäminen kuuluu työnantajalle, on työnantajan noudatettava lomien myöntämisessä tasapuolisuutta ja syrjimättömyyttä. Loma-ajankohdan määrittäminen työntekijän kannalta epäsoveliaan ajankohtaan ei tule käyttää missään tapauksessa rangaistuksena. Työnantajan on syytä selvittää loma-ajankohden määrittämisen perusteet avoimesti työntekijöille, jotta epäasiallisen kohtelun epäilyiltä välttyttäisiin. Joissain yrityksissä on siirrytty ns. kiertäviin loma-aikoihin, jotta työntekijöitä kohdeltaisiin tasapuolisesti myös lomien suhteen.

4 TASAPUOLINEN TYÖN JOHTAMINEN JA PÄÄTÖKSENTEKO

4.1 Työtehtävät

Työnantajalla on velvollisuus noudattaa syrjimättömyyden ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta myös työtehtäviä jaettaessa. Syrjintään voidaan syyllistyä muun muassa jakamalla työtehtäviä epäasiallisesti esimerkiksi määräämällä ulkomaalaistaustainen työntekijä hänen työtehtäviinsä kuulumattomiin siivoustehtäviin. Työntekijä voidaan asettaa myös eriarvoiseen asemaan antamalla hänelle huonommat työvälineet tai huonompi työtila. Myös ylitöiden syrjivä jakaminen esimerkiksi työntekijän alkuperän perusteella on kielletty. (Kuoppamäki 2008: 118.)

Työnantaja syyllistyy syrjintään myös, jos hän johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muuten järjestää työolot niin, että työntekijä joutuu selvästi huonompaan asemaan sukupuolensa, sukupuoli-identiteettinsä tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Työnjohtamiseen kuuluvat muun muassa työajan käytön ja työn valvonta, työtilojen järjestely, työvälineiden jakaminen, työntekijän tehtävien sekä ammattitaidon kehittäminen. Esimerkiksi työtehtävien jakaminen siten, että yksitoikkoisimmat ja ikävimmät työtehtävät annetaan vain toista sukupuolta oleville, on laissa kiellettyä syrjintää. Syrjintää on myös se, jos ylityömahdollisuus annetaan vain miehille tai mikäli vain naisten työaika muutetaan osa-aikaiseksi. (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Töiden jakamisen merkitys korostuu erityisesti silloin, kun työtehtävien laatu ratkaisee etenemismahdollisuudet paremmin palkattuihin tehtäviin. Työnantaja ei kuitenkaan syyllisty syrjintää, mikäli hän kykenee osoittamaan, että hänen toiminnalleen oli muu hyväksyttävä syy kuin henkilön sukupuoli. (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Työtehtäviin liittyvä syrjintä voi esiintyä myös keinotekoisiiin vaatimuksiin ja vetoomuksiin liittyen. Käytännössä on esiintynyt epäilyjä siitä, että jotkut työnantajat ovat estäneet ulkomaalaisten siivoojien työskentelyn tiloissaan vetoamalla turvallisuuden puutteelliseen selvittämiseen. Ulkomaalaisten työllistymistä saattaa myös

vaikeuttaa keinotekoiset kielitaitovaatimukset. Jotkut työnantajat ovat vaatineet jopa täydellistä suomenkielen taitoa tehtävissä, jossa se ei ole tarpeen. Kieleen perustuva syrjiminen saattaa ilmetä lähinnä työtehtävien jaossa sekä uralla etenemisessä. Yrityksen kieltä äidinkielenään puhuvia saatetaan suosia. Mikäli ylempää tehtävää tavoittelevien hakijoiden kielitaito on riittävä kyseiseen tehtävään, tulee nimitys perustaa muihin ansioihin kuin äidinkieleen. (Kuoppamäki 2008: 129, 138.)

Työntekijä on työsuhteensa aikana velvollinen hoitamaan työtehtäviään vakaumuksesta riippumatta. Jonkinlaiset mukautukset ovat kuitenkin perusteltuja, mikäli ne eivät huononna muiden työntekijöiden asemaa. Mikäli vakaumus kuitenkin aidosti rajoittaa töiden suorittamista, saattaa se johtaa sivuuttamiseen työtehtävien jaossa ja näin ollen johtaa myös heikompaan urakehitykseen. Työntekijää ei kuitenkaan saa pelkästään kiusaamistarkoituksessa, ilman töiden teettämiseen liittyvää tarvetta määrätä vakaumuksensa vastaisiin tehtäviin. (Kuoppamäki 2008: 156-157.)

Työnantaja saattaa työtehtäviä jakaessaan joutua pohtimaan, voidaanko työntekijää, jolla on perhesyiden vuoksi runsaasti poissaoloja, sijoittaa tehtäviin, jossa vaaditaan varmaa paikalla oloa. (Kuoppamäki 2008: 163.)

Työnantajan menettelyä pidetään tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä, mikäli työnantaja johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin työntekijöihin verrattuna epäedulliseen asemaan sukupuolensa perusteella. (Kuoppamäki 2008: 187.)

Työntekijää ei saa töiden jakamisessa asettaa epäedulliseen asemaan muihin työntekijöihin verrattuna myöskään ammattiyhdistystoimintaan osallistumisen vuoksi. Helsingin hovioikeus käsitteli tapausta Helsingin HO 13.10.2006 3080, jossa työnantajan epäiltiin syyllistyneen työsyryntään asettaessaan työntekijän epäedulliseen asemaan ammattiyhdistystoimintaan ja työsuojelutoimintaan liittyvien syiden vuoksi. Työntekijä oli toiminut veturiosaston työsuojeluasiamiehenä ja tässä ominaisuudessa vaatinut syksyllä 1996 työnjohtoa ryhtymään riittäviin toimenpiteisiin asbestipölyn poistamiseksi työkohteena olevasta veturista. Tapahtuman jälkeen työnjohto oli alkanut

uhkailla ja painostaa työntekijää mm. ilmoittamalla, että työntekijästä tehdään asbestipurkaja, koska tämä puuttuu purkutöihin ja vaatii tarkkoja asbestimääräyksiä. Työntekijää oli myös syytetty töiden vaikeuttamisesta sekä töiden siirtymisestä muualle asbestityövaatimusten vuoksi. Työntekijän kieltäytyttyä menemästä asbestipurkukurssille lääkärintodistukseen vedoten, oli hän saanut varoituksen ja hänen työsuhteensa oli purettu. Myöhemmin työsuhteen purku oli muutettu kuuden kuukauden palkattomaksi pakkolomaksi. Työntekijän kohtelu kieltäytymisestä johtuen ei ollut työntekijän mukaan linjassa työpaikalla muutoin käytettyihin rangaistuksiin. Päihtyneenä työskentelystä sekä useista luvattomista poissaoloista työpaikalla oli määrätty rangaistukseksi pakkolomaa ainoastaan viikosta kuukauteen. (Helsingin HO 13.10.2006 3080.)

Pakkoloman jälkeen epäasiallinen kohtelu oli työntekijän mukaan jatkunut siten, että työntekijä ei saanut tarvittavia työkaluja ennen kuin pääluottamusmies puuttui asiaan. Työntekijä ei ollut myöskään päässyt omiin tehtäviinsä vaan hänet oli laitettu tehtäviin, joita työnjohtaja oli kutsunut rangaistukseksi. Työtehtäviä ei ollut annettu työntekijälle suoraan, vaan ne oli välitetty hänelle epäsuorasti työkaverin kautta. Työntekijälle oli myös esitetty 1996 ja 1998, että hänen tulisi luopua työsuojeluasiamiehen tehtävistä. (Helsingin HO 13.10.2006 3080.)

Työntekijä oli sairastunut ja työterveyslääkäri oli lausunnossaan todennut, että työntekijän sairastumiseen oli vaikuttanut työntekijän kokemus epäoikeudenmukaisesta lomautuksesta sekä lomautuksen jälkeisestä painostuksesta työpaikalla. Hän ei kyennyt jatkamaan tehtävissään ja joutui siirtymään huonommin palkattuihin konduktöörin tehtäviin pidemmällä työmatkalla. (Helsingin HO 13.10.2006 3080.)

Käräjäoikeiden päätöksen mukaan työnjohto oli kohdellut työntekijää muista työntekijöistä poikkeavasti kohdistuen häneen uhkailua ja painostusta. Työntekijää oli kohdeltu myös epäasianmukaisesti, eivätkä muut työntekijät olleet saaneet osakseen samanlaista kohtelua. Uhkailu ja painostus sekä epäasiallinen kohtelu olivat olleet seurausta hänen toiminnastaan työsuojeluasiamiehenä. (Helsingin HO 13.10.2006 3080.)

Asiaa käsiteltiin käräjäoikeuden päätöksen jälkeen hovioikeudessa 11.2.2004 ja korkeimmassa oikeudessa 28.10.2005. Korkein oikeus kumosi hovioikeuden päätöksen ja palautti asian hovioikeuteen uudelleen käsiteltäväksi. Hovioikeuden uudessa käsittelyssä yhtiön työnjohdon kaikki syytteet hylättiin. (Helsingin HO 13.10.2006 3080.)

Perusteluina hylkäämiselle oli muun muassa se, ettei työntekijää ollut asetettu koulutuksesta kieltäytymisen osalta eriarvoiseen asemaan, koska myös toiselle koulutuksesta kieltäytyneelle oli aiheutunut yhtä pitkä pakkoloma. Koulutuksista kieltäytymisiä ei myöskään ollut aiemmin ollut, joten niiden aiheuttamasta rangaistuksesta ei ollut vielä mitään käytäntöä. Työntekijän lääkärintodistuksesta ei myöskään ollut käynyt ilmi, miksi työntekijää ei suositeltu asbestitöihin eikä työntekijä ollut tuonut työnjohdolle tiedoksi, että hän pelkäsi työskentelyä asbestin kanssa. Järjestetty asbestikurssi oli ainutkertainen, eikä sitä ollut järjestetty aiemmin eikä sitä järjestetty sen jälkeenkään. Huomioon ottaen, että konepajalla oli tarve saada lisää koulutettua henkilöstöä asbestityöhön, katsoi hovioikeus, että yhtiöllä oli ollut perusteltu syy suhtautua tiukasti asbestikurssista kieltäytymiseen. Hovioikeus katsoi lisäksi, että työnjohdon lausumista jäi näyttämättä toteen, että lausumat olisi tehty tahallaan syrjimistarkoituksessa tai että lausumat olisivat kytkettävissä työsyrynnän tunnusmerkistöön. (Helsingin HO 13.10.2006 3080.)

Työnantajan tulee noudattaa työtehtäviä, -välineitä ja -tiloja jakaessaan tasapuolista ja syrjimätöntä kohtelua. Toisinaan työtehtävien jakautuminen koetaan kuitenkin epätasa-arvoisena taikka syrjivänä, vaikka todellisuudessa rikkomusta ei ole lain näkökulmasta tapahtunutkaan. Muun muassa edellä esitetyssä oikeustapauksessa työntekijä oli kokenut asbestitöihin kouluttamisen sekä mahdollisen kyseisiin tehtäviin siirtämisen aiheutuneen hänen toiminnastaan työsuojeluasiamiehenä. Syynä epäilyihin olivat epäilemättä huonot suhteet esimiesten ja työntekijöiden välillä.

Työnantajan on syytä työtehtäviä jakaessaan selvittää tehtävien jakamiseen vaikuttavat asiat ja perusteet, jotta syrjintäepäilyiltä välttyttäisiin. Avoin ja luottamuksellinen

tiedottaminen sekä työnjohdon kouluttaminen ovat avainasemassa tasapuolisen kohtelun toteutumisessa.

4.2 Työajat

Työaikalain mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työnantajan on kirjattava työntekijän tekemät työtunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Työaikalain mukaan kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan tunnit, lisä-, yli-, hätä-, ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korotusosat. Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään säädetyn kanneajan päättymiseen saakka. Jäljennös työaikakirjanpidosta on pyydettäessä toimitettava työsuojeluviranomaiselle. (Työaikalaki 9.8.1996/605.)

Oikein pidetyllä työaikakirjanpidolla on ratkaiseva merkitys, mikäli jälkikäteen joudutaan selvittämään työnantajan ja työntekijän välisiä erimielisyyksiä työtunneista ja niistä suoritetuista korvauksista. Mikäli työnantaja on laiminlyönyt kirjanpidon pitämisen tai on pitänyt sitä väärin, luottaa tuomioistuimien yleensä työntekijän selvityksiin ja muistiinpanoihin, jotka työntekijä esittää. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Työaikalainsäädännössä määritellään säännöllisen työajan päivittäinen ja viikoittainen enimmäistyöaika, ylityö, työvuorojen väliset lepoajat sekä kirjanpitovelvoite. Työaikaa järjestettäessä voidaan kuitenkin sopia liukuvasta työajasta taikka työajan tasoittumisesta tietyllä aikajaksolla, jos järjestelyssä noudatetaan työaikalakia ja alalla noudatettavaa työehtosopimusta. Työehtosopimuksessa saattaa olla tarkentavia määräyksiä myös työksi luettavasta ajasta. (Työsuojeluhallinto 2016).

Työnantajan tulee noudattaa tasapuolisuutta ja syrjimättömyyttä työvuorojen suunnittelussa. Tasapuolisuutta tulee niin ikään noudattaa ylitöiden ja niistä suoritettavien korvausten osalta.

Etnisten ja eri kansallisten työntekijäryhmien kohdalla saattaa tulla esiin pyhäpäivien erilaisuus sekä vuosilomien ajankohtaan liittyvät näkökulmat. Työnantajalla on oikeus määrätä työvuorot työnjohto-oikeutensa nojalla. Eri uskontojen pyhäpäivät eivät kuitenkaan noudata Suomessa olevaa kalenteria, joten pahimmat ristiriidat voidaan välttää ottamalla työntekijöiden toiveet huomioon mahdollisuuksien mukaan. Työvuorojen tarkoituksellinen sijoittaminen työntekijän oman uskonnon mukaisille juhlapäiville ei ole asianmukaista. Ongelman voivat muodostaa myös työntekijöiden eri uskontoihin liittyvät rukousajat. Niiden ei tule olla työn tekemisen esteenä, mutta on asianmukaista sallia ne mahdollisuuksien mukaan. (Kuoppamäki 2008: 118.)

Luonnollisestikaan henkilön raskaus, perhevapaiden käyttö tai perhesuhteet eivät saa olla syynä henkilön asettamiseen muita epäedullisempaan asemaan työaikojen, -vuorojen tai lepoaikojen suhteen. Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin lausuntoa (TAS 320/2013) raskauden vaikutuksesta ns. nollatyösopimukseen. Siivoustyötä tehnyt henkilö pyysi kannanottoa siihen, onko häntä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa kielletyllä tavalla, kun hänelle ei ollut annettu enää samaa määrää työtunteja kuin aikaisemmin hänen kerrottuaan raskaudestaan. Lausunnonpyytäjä oli tarvittaessa töihin kutsuttava työntekijä. Hänen työsopimuksensa oli ollut siten ns. nollatyösopimus. Hän oli sopimuksessa sitoutunut olemaan työnantajan käytettävissä kutsuttaessa, mutta hänellä ei ollut vähimmäistyöaika, joka velvoittaisi työnantajan tarjoamaan hänelle työtunteja. (TAS 320/2013.)

Nollatyösopimuksessa tai tarvittaessa töihin kutsuttavan työsopimuksessa tarjottavien töiden määrä kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan päätäntävaltaan, ellei työsopimuksessa ole toisin sovittu, eikä työsuhteessa ole vakiintunut erityistä vähimmäistyöaika. Mikäli työajat ovat vaihdelleet viikoittain ja työtä on tehty epäsäännöllisesti, on vakiintuneen tason määrittäminen vaikeaa. Oikeuskäytännössä ja –kirjallisuudessa käytännön vakiintumisen edellytyksinä on pidetty sitä, että käytäntöä on sovellettu melko pitkä aika, käytäntö on ollut selvä ja yksiselitteinen, sitä on noudatettu poikkeuksista tai pelkästään vähäisin poikkeuksin, eikä sovellettu käytäntö ole perustunut virheeseen. Arvio vakiintumisesta tehdään tapauskohtaisesti. Oikeuskäytännössä on myös annettu

työajan vakiintumista arvioitaessa merkitystä työnantajan työvoiman tarpeelle sekä työsopimuksen sisällölle. (TAS 320/2013.)

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että on arvioitava, onko työntekijälle vakiintunut viiden työssäolokuukauden aikana tehtyjen työtuntien perusteella tietty vähimmäistyöaika. Asiassa syntyy syrjintäolettaja raskauden perusteella, mikäli työtuntien määrää voidaan pitää vakiintuneena noin viiden kuukauden työnteon jälkeen ja tämä työtuntien määrä on olennaisesti vähentynyt raskaudesta kertomisen jälkeen. Jotta työnantaja voisi kumota syrjintäolettan, tulee hänen pystyä osoittamaan, että tuntien antamatta jättäminen on johtunut muusta hyväksyttävästä syystä kuin työntekijän raskaudesta. (TAS 320/2013.)

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että työsyryjintä on säädetty rangaistavaksi rikoslaissa. Työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluu harkita, onko esitetyssä tapauksessa todennäköisiä perusteita epäillä työsyryjintärikosta ja tulisiko näin ollen asiasta tehdä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. (TAS 320/2013.)

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijät eivät joudu epäedullisempaan asemaan työaikojen, -vuorojen tai lepoaikojen suhteen syrjivästä taikka tasapuolisen kohtelun vaatimusta rikkovasta syystä. Työnantajan onkin syytä ohjeistaa ja kouluttaa työnjohtonsa kohtelevaan työntekijöitä lain mukaisesti työaikoihin liittyvässä päätöksenteossa. Työaikojen määräytymisperusteet on myös syytä tiedottaa työntekijöille.

4.3 Tiedottaminen

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta myös tiedottamisen ja tietojen saannin osalta. Ketään työntekijää ei saa asettaa myöskään tiedottamisen osalta eriarvoiseen asemaan.

Auto- ja kuljetusalan työntekijäliiton entisen puheenjohtajan Timo Rädyn ja liiton viestintäpäällikön Hilikka Ahteen lehdistössäkin laajalti käsitelty oikeudenkäynti on ehkä Suomen tunnetuin työpaikkakiusaamistapaus, jossa ilmeni myös epäasiallista käytöstä tietojen saannin ja tiedottamisen osalta. Käräjäoikeus tuomitsi Timo Rädyn kahdesta työturvallisuusrikoksesta sekä pahoinpitelystä 80 päiväsakon määräiseen sakkorangaistukseen. Lisäksi Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto määrättiin 20 000 euron yhteisösakkoon. Hilikka Ahde sai kiusaamisesta 12 000 euron korvaukset. (Varpela 2014.)

Hilikka Ahde oli kertonut, että hän oli joutunut vakavan sekä jatkuvan työpaikkakiusaamisen uhriksi vuosien ajan. Hänen mukaansa epäasiallinen kohtelu oli lopulta muuttunut kolme vuotta kestäneeksi eristämiseksi ja täydelliseksi mykkäkouluksi. Timo Rädyn menettely oli tarkoittanut henkisen väkivallan käyttöä muun muassa julkisissa tilanteissa huomiotta jättämisellä, kommunikaation tapahtuminen sanansaattajia käyttämällä, eristäminen työtehtäviä siirtämällä, epäasiallisilla tehtävän annoilla sekä mitätöimällä myös tervehtimättä jättämällä. (Varpela 2014.)

Helsingin hovioikeus muutti tuomiota vain vähän. Hovioikeuden mukaan Rädyn epäasiallinen kohtelu oli ilmennyt ensin huutamisena, epäselvänä ja epäasiallisena tehtävien antona sekä työnteon vaikeuttamisena. Myöhemmin epäasiallinen kohtelu oli muuttunut puhumattomuudeksi, huomiotta jättämiseksi ja lopulta kommunikoinnin puuttumiseksi kokonaan. (Surakka 2015.)

Ahde oli hovioikeudessa kertonut, että hänen työtehtäviensä hoitaminen edellytti alusta saakka tiivistä yhteydenpitoa Rättyyn. Rädyn suhtautuminen Ahteeseen oli muuttunut täysin vuonna 2005. Yhteisiä kokouksia ei enää pidetty, eikä Ahdetta otettu enää mukaan lakkoneuvotteluihin. Rätty oli lisäksi antanut muille ohjeen, että Ahdetta ei saanut kutsua kevät- ja syyskokouksiin. Ahde oli kokenut, että hänet eristettiin henkisesti. Rätty oli myös kieltänyt antamasta Ahteelle tietoja erinäisistä neuvotteluista, minkä vuoksi Ahteen oli ollut mahdotonta hoitaa yhteydenpitoa toimittajiin. Lisäksi Rätty oli ilmoittanut, ettei Ahdetta saanut kutsua mihinkään tilaisuuteen, johon hänen oli

tarkoitus osallistua. Rätty oli sivuuttanut Ahteen täysin vuoden 2012 aikana ja lopulta tilanne johti siihen, että Ahde irtisanottiin. (HO R 14/809.)

Ahde oli sairastunut kiusaamisen seurauksena pitkäaikaiseen psykiatriseen sairauteen ja hän oli ollut hoidon tarpeessa vuosien ajan. Rätyn menettely oli aiheuttanut hänelle kärsimystä ja heikentänyt oleellisella tavalla hänen elämänlaatuaan useiden vuosien ajan. (HO R 14/809.)

Rättyllä oli asemansa puolesta työturvallisuuslain mukainen velvollisuus selvittää ja tunnistaa Ahteen työssään kokema epäasiallinen kohtelu sekä ryhtyä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Rätty oli kuitenkin laiminlyönyt velvollisuutensa estämällä tai ainakin vaikeuttamalla asian selvittämistä ja jatkamalla epäasiallista kohteluaan. Rätty ei ollut muuttanut käyttäytymistään siitäkään huolimatta, että työterveyshuolto ja myöhemmin myös aluehallintovirasto olivat olleet häneen yhteydessä. Hovioikeus katsoi näiden seikkojen osoittavan, että Rätty oli toiminut tahallisesti ja hänen on täytynyt pitää toimiansa varsin todennäköisenä seurauksena sitä, että hän vahingoittaa menettelyllään Ahteen terveyttä. (Surakka 2015.)

Kuten edellä käsitelystä oikeustapauksesta käy ilmi, työnantajalla ei ole oikeutta käyttää tiedonsaantia vallan tai rankaisemisen välineenä. Oikea-aikainen ja paikkansa pitävä tieto on työtehtävien hoitamisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Pahimmillaan tiedonsaannin estyminen voi johtaa työtehtävissä epäonnistumiseen ja tuottavuuden heikentymiseen. Työnantajan ei tule myöskään laittaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan erilaisilla suosikkijärjestelmillä. Työntekijöillä tulee olla yhtäläinen oikeus tietoihin, joita he roolinsa ja tehtäviensä puolesta tarvitsevat. Työnantajan on syytä huolehtia esimerkiksi ohjeistuksella, koulutuksella sekä tiedottamisella, ettei tiedon jakaminen ole syrjivää tai tasapuolisen kohtelun vaatimusta rikkovaa.

4.4 Koulutus

Selvityksissä on käynyt ilmi, että työpaikoilla annettavan koulutuksen määrä laskee 45 ikävuoden jälkeen. Näin siinäkin tapauksessa, vaikka vanhemmat työntekijät voisivat tarvita kaikkein eniten tietojen ja osaamisen päivittämistä. (Kuoppamäki 2008: 83.)

Työantajan tulee soveltaa syrjäntäkieltoa myös tehdessään päätöksiä työntekijöiden koulutukseen ohjaamisesta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015: 15.).

Tasa-arvolain 8 § mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä laissa tarkoitettuna syrjintänä, mikäli työnantaja koulutukseen valitessaan syrjäntää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta tai jollei menettelylle ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä. Työnantajan toiminta on laissa tarkoitettua syrjintää myös, jos työnantaja koulutukseen valitessaan menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. (Kuoppamäki 2008: 187.)

Koulutukseen pääsyyn ei myöskään saa vaikuttaa muut syrjivät syyt, kuten esimerkiksi ammattiliittoon kuuluminen tai kuulumattomuus. Korkein oikeus sai vuonna 2004 käsiteltäväkseen tapauksen KKO:2004:133, jossa kantajat olivat Finnaviation Oy:n ja Karair Oy:n Finnair Oy:hyn sulautumisen yhteydessä siirtyneet niin sanottuina vanhoina työntekijöinä Finnairin palvelukseen. Ennen sulautumista Finnair, Finnaviation ja Karair työnantajina sekä yhtiöiden liikennelentäjien ammattijärjestöt, Finnairin lentäjiä edustanut Suomen liikennelentäjäliitto ry, Finnaviationin lentäjien yhdistys FA-lentäjät ry ja Karairin liikennelentäjien yhdistys ry olivat allekirjoittaneet sopimuksen (11.5.1995), joka tähtäsi lentäjäkierron toteuttamiseen yhtiöiden välillä sekä yhtiöiden liikennelentäjäryhmien yhdistämiseen (ns. kiertosopimus). Sopijapuolet olivat hyväksyneet 10.6.1996 Finnair-konsernin lentäjien yhdistetyn keskinäistä vanhemmuutta ja edistymistä liikennelentäjinä kuvaavan virkaikäluettelon. Kantajat oli sijoitettu siihen kiertosopimuksen mukaisesti lentäjäkurssin AOL 12 jälkeen siten, että sovelletun virkaiän kertyminen oli alkanut 1.5.1995. (KKO:2004:133.)

Finnair oli soveltanut kiertosopimuksen mukaisesti laadittua luetteloa sulautumisen jälkeen. Kun kantajien ammattijärjestöt FA-lentäjät ry ja Karairin liikennelentäjien yhdistys ry irtisanoivat 5.9.1997 jäseniinsä sovelletut työehtosopimukset ja kiertosopimuksen, Finnair ilmoitti 5.10.1998 katsovansa, että sen palvelukseen sulautumisen perusteella siirtyneiden FA-lentäjät ry:n ja Karairin liikennelentäjien yhdistys ry:n edustamien liikennelentäjien sovelletun virkaiän alkamispäivämäärä on sulautumisajankohta 2.9.1996. Asianomaisen työnantajaliiton ja Suomen liikennelentäjäliitto ry:n välisen Finnairin liikennelentäjiä koskevan työehtosopimuksen mukainen virkaikälautakunta vahvisti 23.10.1998 uuden sovellettua virkaikää osoittavan luettelon tämän mukaisesti. (KKO:2004:133.)

Kantajat vaativat vahvistettavaksi, että sovellettua virkaikää osoittavien luetteloiden noudattaminen heidän työsuhteissaan oli merkinnyt heidän asettamistaan eri asemaan Finnairin Suomen liikennelentäjäliitto ry:hyn kuuluviin liikennelentäjiin nähden sen perusteella, missä ammattiyhdistyksessä he olivat jäseninä. Koska kantajat siirtyivät Finnairin palvelukseen vanhoina työntekijöinä, olisi heidän sovellettu virkaikänsä tullut laskea siitä, kun he olivat aloittaneet työnsä liikennelentäjinä Finnairin taikka Karairin palveluksessa. Oikealla asemalla virkaikäluettelossa oli heille suuri merkitys, koska työvoiman vähentäminen, uralla eteneminen sekä uutta tehtävää edeltävään koulutukseen pääseminen määräytyvät luettelon mukaisessa järjestyksessä. Kantajien ura- ja ansiokehitys sekä uusiin tehtäviin kouluttautuminen eivät olleet toteutuneet Finnairin palveluksessa tasavertaisesti Suomen liikennelentäjäliitto ry:hyn kuuluvien henkilöihin verrattuna. Muun muassa joidenkin kantajien pääsy suihkukoneiden tyypikoulutukseen oli viivästynyt. (KKO:2004:133.)

Koska aiemmassa 10.6.1996 vahvistetussa lentäjäluettelossa oli jo vahvistettu eri lentäjäryhmiin kuuluvien keskinäinen virkaikäasema, se seikka, että uusi virkaikäluettelo oli tässä vaiheessa vahvistettu työehtosopimuksen mukaisessa järjestyksessä virkaikälautakunnan päätöksellä, ei ollut yksin hyväksyttävä syy arvioida kantajien virkaikäasemaa uudelleen ja huonontaa sitä. Korkein oikeus katsoi lisäksi, ettei Finnair ollut esittänyt myöskään lentäjien ammattitaitoon tai pätevyyteen liittyvää taikka mitään muuta hyväksyttävää syytä muuttaa kantajien virkaikäasemaa 10.6.1996

vahvistettua epäedullisemmaksi. Näin ollen uuden 23.10.1998 vahvistetun virkaikäluettelon soveltaminen kantajien työsuhteissa oli asettanut heidät ammatillisen järjestäytymisen perusteella eri asemaan Finnairin palveluksessa olleisiin muihin lentäjiin nähden. Lisäksi korkein oikeus katsoi, että joidenkin kantajien koulutuksien perumisen syynä oli ollut viime kädessä heidän jäsenyytensä Karairin liikennelentäjien yhdistys ry:ssä. Korkein oikeus katsoi, että Finnair oli syksyllä 1997 työntekijöidensä koulutuksesta päättäessään ilman hyväksyttävää syytä asettanut kantajat eri asemaan sen perusteella, minkä ammattiyhdistyksen jäseniä he olivat. (KKO:2004:133.)

Työnantajan tulee huolehtia koulutuspäätöksiä tehdessään työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjimättömyydestä. Koulutukseen pääsyn eväämisessä ei saa käyttää laissa mainittuja syrjiviä perusteita. Muun muassa edellä käsitellyssä oikeustapauksessa oli koulutuspäätöksissä käytetty syrjiviä perusteita, kun työntekijät oli asetettu lain vastaisesti erilaiseen asemaan eri ammattiyhdistykseen kuulumisen perusteella. Työnantajan onkin syytä huolehtia, että koulutuspäätöksiin on olemassa lailliset, esimerkiksi työn tai tehtävän laadusta johtuvat, hyväksyttävät syyt. Työnantaja voi käyttää koulutussuunnittelussaan apuna esimerkiksi tehtävä- tai roolikohtaisia koulutusvaatimuksia sekä työntekijöille tehtäviä henkilökohtaisia koulutussuunnitelmia.

4.5 Eteneminen

Yhdenvertaisella kohtelulla on merkitystä etuja myönnettäessä ja velvollisuuksia asetettaessa (esimerkiksi palvelussuhteen ehdot, töiden järjestely, työolojen järjestelyt, työmenetelmien soveltaminen, tehtävien jakaminen, etujen kohdentaminen, koulutusvalinnat sekä uralla eteneminen) (Kairinen ym. 2013). Työntekijällä on näin ollen oikeus tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti myös uralla etenemisessä, eikä työnantaja saa käyttää syrjiviä tai tasapuolista kohtelua rikkovia perusteita valitessaan ja nimittäessään henkilöitä uusiin tehtäviin.

Helsingin Sanomien artikkelissa, Kaunis ihminen pärjää rumaa paremmin – työelämässä ja käräjillä, käsiteltiin ulkonäön vaikutusta mm. henkilön etenemiseen. Artikkelin mukaan Suomessa työntekijän valinta voi perustua osaamisen lisäksi

ulkonäköön. Esimerkiksi työhakemuksessa voidaan edellyttää valokuvaa, jos työntekijän ulkonäöllä on merkitystä työtehtävien hoitamisessa. Ulkonäön perusteella sivuutettu henkilö voi valittaa kuitenkin asiasta yhdenvertaisuuslain perusteella työsuojeluviranomaiselle. Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelulakimies Aki Eriksson kertoi, että ulkonäkösyrynnästä tehdyt valitukset ovat kuitenkin erittäin harvinaisia. (Vahvanen & Oja 2014.)

Helsingin Sanomien artikkelin mukaan monia naispoliitikkoja Keitäs tyttö kahvia – kirjaansa varten haastatellut Eveliina Talvitie kertoi, että useat haastatellut naiskansanedustajat puhuivat siitä, miten ilmestyi näkymättömiä esteitä etenemiselle, kun ei enää ollut nuori ja nätti. Naisten ikää ja kokemusta ei arvostettukaan samalla tavalla kuin miesten. (Vahvanen ym. 2014.)

Ammattiliittoon kuulumisen tai siinä toimiminen eivät niin ikään saa vaikuttaa työntekijän uralla etenemiseen. Myös ylennyksistä päätettäessä työntekijän asettaminen heikompaan asemaan poliittisen toiminnan perusteella on kiellettyä syrjintää. Poliittinen toiminta ei saa estää työntekijän uralla etenemistä. Mikäli henkilö käyttää työaikaan poliittiseen toimintaan, voi työnantaja edellyttää sivutoimiluvan kaltaisen suostumuksen hankkimista. Luvat tulee kuitenkin myöntää tasapuolisesti kaikkia poliittisia ryhmiä edustaville työntekijöille. (Kuoppamäki 2008: 169.)

Helsingin Sanomien ”Tutkija: Poliittiset nimitykset rikkovat ehkä perustuslakia” -artikkelin mukaan poliittisten nimitysten määrä on kääntynyt kasvuun. Kaikkia poliittisia nimityksiä on mahdotonta selvittää, mutta suunta on ollut viime aikoina ylöspäin. Syynä on nimitysten määrän yleinen kasvu, mutta myös hallituksen toimintakulttuurin muutos. Myös yksittäisellä ministerillä on suurempi valta. (Boxberg 2015.)

Poliittiset virkanimitykset ovat ongelmallisia erityisesti niiden avoimuuden puutteen vuoksi. Tyypillistä on, että molemmat osapuolet kiistävät jyrkästi poliittisuuden. Helsingin ja Turun yliopiston yleisen valtio-opin dosentti sekä työ- ja elinkeinoministeriön budjettineuvos Eero Murto piti täysin mahdollisena, että

nimityksissä rikotaan perustuslakia. Perustuslain mukaan ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan esimerkiksi mielipiteen tai vakaumuksen vuoksi. Poliittisesta virkanimityksestä voidaan kannella oikeuskanslerille, mutta kantelut eivät yleensä johda mihinkään. (Boxberg 2015.)

Poliittisia nimityksiä voidaan myös arvioida työsyRJintänä. SyRJintää saattaa olla sekä jonkun valitsematta jättäminen poliittisen vakaumuksen takia tai jonkun valitseminen juuri tällä perusteella. Painavat syyt, kuten työ- tai virkatehtävien laatu (esimerkiksi puoluesihteerin), oikeuttavat poikkeamaan syRJintäkiellosta. (Kairinen ym. 2013.)

4.6 Kiusaaminen ja häirintä

Työnantajan ja työnantajan edustajien velvollisuutena on sekä itse välttää että lisäksi estää toisia työntekijöitä ja asiakkaita kiusaamasta työntekijöitään. Lainsäädännössä ei sinänsä käytetä termiä kiusaaminen vaan esimerkiksi työturvallisuuslaissa käytetään käsitettä häirintä. Häirintä on määritelty työturvallisuuslaissa siten, että siihen on yhdistyttävä terveyden menettämisen vaara. Työturvallisuuslain (738/2002) 28 § mukaan mikäli työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa taikka vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantaja on asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä käytössään olevin keinoin toimiin epäkohdan poistamiseksi. Säännös koskee sekä työnantajaa itseään että tämän edustajaa. Myös työsopimuslain 2 luvun 3 § on todettu vastaava velvoite. (Koskinen 2012.)

Häirintä voi olla sukupuoleen kohdistuvaa taikka seksuaalista häirintää. Molemmat ovat tasa-arvolaissa tarkoitettua syRJintää. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta taikka fyysistä ei-toivottua käytöstä, joka on luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Sukupuoleen kohdistuva häirintä on henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun kohdistuvaa ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan

seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Seksuaalinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti vihjailevat ilmeet tai eleet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä henkilön vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat kysymykset tai huomautukset
- pornografiset aineistot, seksuaalisesti värittyneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit taiikka puhelinsoitot
- fyysinen kosketteleminen
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat vaatimukset tai ehdotukset
- raiskauksen yritys tai raiskaus (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Sukupuoleen perustuva häirintä saattaa ilmetä esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

- halventava puhe tai toisen sukupuolen alentaminen
- työpaikkakiusaaminen silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen (Tasa-arvovaltuutettu 2016).

Työnantajan tulee huolehtia etteivät työntekijät joudu työelämässä seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi. Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle silloin, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän kokemasta häirinnästä. Työnantajan menettely katsotaan tasa-arvolaissa kielletyksi syrjinnäksi, mikäli työnantaja ei ryhdy käytettävissään oleviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Tällaisia toimenpiteitä ovat muun muassa häiritsijälle annettava huomautus, varoitus, työtehtävien tai työtilojen järjestelyt ja häiritsijän työsuhteen irtisanominen tai purku. (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Häirityllä on lähtökohtaisesti velvollisuus ilmoittaa häiritsijälle, että tämän toiminta ei ole toivottua ellei erityisistä syistä muuta johdu. Mikäli häirintään on sisältynyt uhkailua häirityn aseman heikentämisestä, jollei hän alistu häiritsevään käyttäytymiseen, painoa

ei tule antaa vastentahtoisuuden ilmaisemiselle. Myöskään sellaisessa tilanteessa, jossa häiritsijän on tavanomaista harkintaa käyttäen täytynyt ymmärtää käyttäytymisensä häiritseväksi tai muuten ei-toivotuksi, ei häirityllä katsota olevan velvollisuutta osoittaa häiritsijälle, millä tavalla hän häiritsijän käyttäytymisen kokee. Häirintää kokenut voi ilmoittaa asiasta esimiehelle, työsuojelupäällikölle, työsuojeluvaltuutetulle, muulle luottamushenkilölle taikka työterveyshuollolle. Mikäli työnantaja on itse häiritsijä, ei häirityn tarvitse erikseen ilmoittaa häirinnästä muulle työnantajan edustajalle, jotta menettely olisi katsottava kielletyksi syrjinnäksi. (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Itä-Suomen hovioikeus käsitteli tapausta IHO 10.1.2008 R 06/804, jossa työnantaja oli syyllistynyt työnantaja-asemassa useasti tahallaan ja huolimattomuuttaan työturvallisuusmääräysten rikkomiseen haukkumalla epäasiallisesti työntekijää sekä kertomalla hänestä perättömiä asioita huolimatta siitä, että työntekijä oli kertonut kokevansa työnantajan käyttäytymisen epäasiallisena ja painostavana. Työntekijä oli työnantajan toiminnan seurauksena joutunut pitkäaikaiselle sairauslomalle. Työnantaja oli haukkumisen lisäksi syyllistynyt epäasialliseen menettelyyn kertomalla ohimenneestä keskinäisestä seurustelusuhteestaan työntekijään eräille työntekijöille. (Koskinen 2012.)

Työnantajan katsottiin syyllistyneen työturvallisuusrikokseen sekä erikseen lisäksi työsyryntään ja tasa-arvolain rikkomiseen ahdistelemalla ja häiritsemällä työntekijää seksuaalisesti. Työnantaja tuomittiin 15 päiväsakkoon sekä korvaamaan henkisenä kärsimyksenä 2000 euroa ja 7800 euroa työsuhteen päättämisestä aiheutuneena taloudellisena vahinkona. (Koskinen 2012.)

Korkeimman oikeuden käsittelemässä tapauksessa KKO:2010:1 yhtiön miespuolinen toimitusjohtaja oli lähennellyt ja kosketellut useaa nuorta naistyöntekijää töissä. Korkein oikeus otti kantaa siihen, oliko toimitusjohtaja syyllistynyt seksuaaliseen hyväksikäyttöön sekä sen lisäksi työturvallisuusrikokseen ja työsyryntään. (KKO:2010:1.)

Asianomistajat olivat nuoria naisia ja toimitusjohtaja oli heihin nähden hallitsevassa asemassa. Korkein oikeus katsoi, että toimitusjohtajan ryhtyminen tekoon ei ollut perustunut osapuolten osalta tasavertaiseen tilanteeseen, vaan toimitusjohtaja oli tosiasiallisilla toimillaan ja käyttäen hyväksi esimiesasemaansa taivuttanut asianomistajat alistumaan tekojensa kohteeksi. Osapuolten riippuvuussuhteen osalta merkittävyyden arvioinnissa olivat keskeisiä, toimeentulo, asuminen ja terveys sekä muut tämänkaltaiset elämäntarpeet. Erityisen riippuvaisena pidetään henkilöä, jonka työsuhteen jatkuvuus on toisen päätettävissä. Toimitusjohtaja oli asianomistajien esimies ja hän oli palkannut heidät sekä päättänyt heidän työvuoroistaan. Asemansa perusteella hän kykeni myös päättämään asianomistajien työsuhteiden jatkumisesta. (KKO:2010:1.)

Korkein oikeus katsoi, että kaikki asianomistajat olivat näissä olosuhteissa rikoslain 20 luvun 5 § 1 momentissa tarkoitetun tavoin erityisen riippuvaisia toimitusjohtajasta. Korkein oikeus katsoi lisäksi, että riippuvuussuhteen väärinkäyttö oli ollut erityisen törkeää. Näin ollen korkein oikeus katsoi, että toimitusjohtaja oli syyllistynyt seksuaaliseen hyväksikäyttöön kunkin asianomistajan osalta. Korkein oikeus katsoi myös, että toimitusjohtaja oli rikkonut myös rikoslain 47 luvun 1 § 1 momentissa tarkoitetulla tavalla työturvallisuusmääräyksiä, joten hän oli seksuaaliseen hyväksikäyttöön syyllistyessään syyllistynyt myös työnantajan edustajana työturvallisuusrikokseen. Korkein oikeus katsoi lisäksi, että toimitusjohtaja työnantajan edustajana oli itse syyllistynyt asianomistajiin kohdistuneeseen sukupuoliseen häirintään. Myös tällainen työnantajan edustajan oma käyttäytyminen on tasa-arvolaisia kiellettyä syrjintää. Näin ollen korkein oikeus katsoi, että toimitusjohtaja oli syyllistyessään seksuaaliseen hyväksikäyttöön naistyöntekijöitä kohtaan työsuhteen aikana asettanut heidät epäedulliseen asemaan sukupuolensa perusteella ja syyllistynyt tasa-arvolain 7 § ja 8 § 2 momentin nojalla kiellettyyn syrjintään työelämässä. (KKO:2010:1.)

Työpaikoilla tapahtuvaan häirintään tulee suhtautua äärimmäisen vakavasti. Koska työnantajalla on vastuu huolehtia siitä, etteivät työntekijät joudu työelämässä seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, on työnantajan syytä

asettaa häirinnälle nollatoleranssi. Työnantajan tulee myös puuttua esiintyviin häirintätapauksiin välittömästi. Häirinnän kieltä, toimenpiteet häirintää havaittaessa sekä häirinnästä aiheutuvat seuraukset tulee tiedottaa ja kouluttaa kaikille työntekijöille.

5 TASAPUOLISEN KOHTELUN TOTEUTTAMINEN HENKILÖSTÖSUUNNITTELLA

5.1 Tasapuolisen kohtelun rikkomusten ennaltaehkäisyn hyödyt

Tasapuolisen kohtelun rikkomusten ennaltaehkäisystä on monenlaisia hyötyjä yritykselle. Hyödyt ovat sekä imagollisia että taloudellisia. Tasapuolisen kohtelun rikkomukset vahingoittavat sekä yrityksen mainetta että myös taloutta joko suorasti vahingonkorvausten kautta tai heikentyneen maineen sekä tuottavuuden laskun kautta.

Tutkimusten mukaan oikeudenmukainen johtaminen lisää työntekijöiden hyvinvointia. Työterveyslaitoksen tutkimuksissa on osoitettu, että niissä työyhteisöissä, joissa johtaminen koettiin oikeudenmukaiseksi, psyykkisen rasituksen riski oli jopa 70 prosenttia pienempi kuin työpaikoilla, joita johdettiin epäoikeudenmukaisesti. Myös naisten pitkien sairauslomien riski laski kolmanneksen ja miesten noin viidenneksen. (Erkkilä 2005.)

Työssä jaksamisen ohjelmaan liittyvät tutkimukset ovat osoittaneet, että henkilöstön tyytyväisyys lisää myös asiakastyytyväisyyttä ja sitä kautta yrityksen tuottavuutta. Henkilöstön tyytyväisyyden on todettu korreloivan merkittävästi (+0.455) asiakastyytyväisyyden kanssa. Henkilöstön tyytyväisyys johtamiseen ja osaamisen kehittämiseen taas korreloi merkittävästi henkilöstötyytyväisyyden kanssa (+0.696 ja +0.813). Lisäksi on myös todettu, että tuottavuus korreloi erittäin merkittävästi (+0.884) henkilöstön tyytyväisyyteen esimiestoiminnan kanssa. (Erkkilä 2005.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksissa on havaittu psykososiaalisten tekijöiden selittävän yhtä paljon jollei jopa enemmän sairauspoissaoloja kuin niin sanotut perinteiset tekijät. Huonot vaikutusmahdollisuudet, yksipuolinen työ ja ristiriidat esimiehen kanssa lisäävät sairausriskiä enemmän kuin elämäntapatekijät. Mitä paremmin työntekijä voi, sitä sitoutuneemmin ja motivoituneemmin hän tekee työtä ja täyttää työnantajan tehokkuus-, laatu- ja tuottavuusodotukset. Huonot työolot ja työpahoinvointi lisäävät

henkilöstökuluja. Muun muassa sairauspoissaolot, sairaanhoito- ja tapaturmakulut sekä eläkekulut kasvavat ja työntekijöiden työkyky ja –panos heikkenevät. (Erkkilä 2005.)

5.2 Välineitä työntekijöiden tasapuolisen kohtelun varmistamiseen

Työntekijöiden syrjimättömän ja tasa-puolisen kohtelun varmistaminen on työnantajan vastuulla. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609), yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) antavat työnantajalle lakisääteisiä työkaluja syrjinnän ja tasa-puolisen kohtelun rikkomusten ennaltaehkäisemiseksi.

Tasa-arvolaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta tehdä tasa-arvosuunnitelma yrityksissä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Yhdenvertaisuuslaissa on säädös työnantajan velvollisuudesta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma niin ikään yrityksissä, joissa on säännöllisesti työskenteleviä työntekijöitä vähintään 30. Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädetyssä laissa on vaatimukset työsuojelupäällikön nimeämisestä, työsuojeluvaltuutetun ja hänen kahden varahenkilönsä valitsemisesta yli kymmenen henkilöä säännöllisesti työllistävän yrityksen osalta sekä työsuojelutoimikunnan valitsemisesta työpaikoilla, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.

Lakisääteisten työntekijöiden tasapuolisen kohtelun varmistamisen välineiden lisäksi työnantaja voi edistää työntekijöiden tasa-arvoa ja tasapuolista kohtelua arvojen, organisaatiokulttuurin, strategian ja toimintaohjeiden kehittämisellä sekä esimiesten ja työntekijöiden koulutuksella.

Tasa-arvon sekä naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen on todettu parantavan työhyvinvointia sekä edistävän tuottavuutta. Monissa yrityksissä on lähdetty määrätietoisesti kannustamaan naisia johto- sekä esimiestehtäviin. Yritykset ovat asettaneet määrällisiä tavoitteita naisten lisäämiseksi sekä yrityksen linjajohdossa että

johtoryhmässä. Myös rekrytointitilanteissa on saatettu asettaa tavoitteita, että valintakierroksen viimeisissä vaiheissa on mukana tietty määrä vähemmän edustetun sukupuolen edustajia. (EK 2013.)

Alla olevassa kuviossa on SAK:n Luottamushenkilön tasa-arvo oppaaseen sisällytetty hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan ihannekuvaus.

Arvot ja yrityskulttuuri	<ul style="list-style-type: none"> Jokainen kokee olevansa arvostettu ja saavansa kunniallista kohtelua. Sidosryhmät kokevat tulevana kohdeksi arvokkaasti rippumatta iästä, sukupuolesta, rodusta, kulttuurista, asemasta ja muusta taustasta. Yrityksellä on eettiset periaatteet, jotka ohjaavat toimintaa. Toimivaa yhteistyötä on paljon ja monella tasolla sekä yhteisön sisällä että ulospäin. Johto toimii oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Johto viestii toiminnassaan yhteisön arvoja ja kulttuuria. Johto on tavoitettavissa (esim.sähköposti) ja näkyy henkilöstön keskuudessa. Kulttuuri kannustaa kokeilemaan uusia tapoja tehdä asioita ja sallii virheitä. Ne nähdään oppimismahdollisuuksina.
Tasa-arvo ja sen toteutuminen	<ul style="list-style-type: none"> Tasa-arvo on mukana työpaikalla. Johto uskoo tasa-arvon positiiviseen merkitykseen ja pitää sitä arvona. Jokainen voi odottaa tulevana kohdeksi oikeudenmukaisesti. Jokainen tiedostaa, että hänen tulee käyttäytyä oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti sekä muuta henkilöstöä että ulkopuolisia sidosryhmiä kohtaan. Tasa-arvo on määritelty yhdessä, siihen liittyvästä strategiasta on sovittu ja sen toteutumiseksi on asetettu tavoitteita, joiden toteutumista seurataan. Toteutumisen arvioinnin tai mittaamisen perusteella ryhdytään tarvittaessa korjaaviin toimenpiteisiin. Työyhteisössä on tavoitteiden mukaan miehiä ja naisia, eri ikäisiä, erilaisia tai eri maalaisia Eri tehtävissä Johdossa Hallintoelimissä Neuvottelukunnissa, tiimeissä ja työryhmissä Erlaisuus pyritään säilyttämään läpi organisaation johtamis- ja toiminnan tavoitteilla.
Ilmapiiri ja yhteisöllisyys	<ul style="list-style-type: none"> Työtyytyväisyys on hyvä. Sitä mitataan säännöllisesti ja sille asetetaan tavoitteita, joiden toteutumista johto seuraa. Mittaustulosten perusteella ryhdytään korjaaviin toimenpiteisiin, joiden edistymistä johto seuraa. Työpaikalla on voimakas Me-henki. Ilmapiiri tukee tiedon ja osaamisen jakamista. Henkilösuhteet toimivat kaikilla tasoilla. Henkilöstö uskaltaa esittää yleisnäkemysistä eräviä mielipiteitä ja kyseenalaistaa toimintaa ja menettelyä. Avoin keskustelu on tapa hoitaa ongelmat ja muutkin asiat. Yhteisön kieli tukee tasa-arvoa ja kunnioittaa jokaista yksilöä. Mitään henkilöstöryhmää ei väheksytä tai pilkata työyhteisön sisäisessä eikä ulkoisessa viestinnässä. Vapaa-ajan toiminta on vilkasta ja henkilöstön itsensä organisoi, mutta työyhteisön tukemaa. Sukupuolista tai minkään vähemmistön hääntä tai ahdistelua ei esiinny.
Yhteiset tavoitteet ja oman työn merkitys	<ul style="list-style-type: none"> Yhteinen visio ja tavoitteet on viestitty läpi organisaation. Jokaisella on selkeät omat tavoitteet, joista on sovittu esimiehen kanssa kehityskeskustelussa. Palaute on säännöllistä, jatkuvaa ja kiinteä osa johtamiskäytäntöä. Jokainen kokee oman työnsä merkittävänä ja ymmärtää oman työn merkityksen yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa.
Vaikutus- ja osallistumis-mahdollisuudet	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua yhteisön toiminnan kehittämiseen ja tulevaisuuden suunnitteluun sekä yhteisöä koskevaan päätöksentekoon. Henkilöstön osallistumista työyhteisöä koskevaan päätöksentekoon kehitetään jatkuvasti. Kehityskeskustelut käydään koko työyhteisössä samalla tavalla. Ne koskevat koko henkilöstöä. Kehityskeskustelut raportoidaan myös "ylöspäin" eli esimiehet raportoivat omien yksikköjensä osalta kehityskeskusteluissa esiin tulleet ongelmat sekä kertovat, miten ongelmat on hoidettu. Aloittoimintaan kannustetaan. Aloitteet ja ehdotukset nähdään osana osallistuvaa johtamista. Aloitteet ja ehdotukset käsitellään välittömästi ja niistä annetaan palautteita ja palkio työyhteisössä sovitun käytännön mukaan. Aloitte- ja ehdotustoiminnalle asetetaan myös tavoitteita, joita johto seuraa.
Palkka- ja palkitsemis-politiikka	<ul style="list-style-type: none"> Palkkausperusteet ovat selkeät ja tasapuoliset. Ne ovat yleisessä tiedossa ja saatavilla tarvittaessa. Palkkausten perustana on sisäinen oikeudenmukaisuus, ulkoinen kilpailukyky sekä kannustavuus. Palkkioilla lisätään kannustamista. Koko henkilöstö on palkkioiden esim. bonuksien, tulospalkkioiden, pikapalkkioiden ja optioiden piirissä. Palkkioita jaetaan työn tulosten ja tehtävän mukaan. Lisäpalkkiot perustuvat monitaitoisuuteen, hyvään suoriutukseen tai muuhun henkilökohtaiseen lisätekoon tai -taitoon. Muistamiset kohdistuvat samalla tavalla kaikkiin. Työsuhde-edut koskevat jossakin mitassa kaikkia. Työyhteisö on kehittynyt monenlaisia, ihmisten eri elämän vaiheisiin sopivia työsuhte-etuja.
Ura- ja kehitys-mahdollisuudet	<ul style="list-style-type: none"> Työkierro on järjestetty ja koko henkilöstö voi oman pätevyytensä ja oppimis-suunnitelmansa puitteissa käyttää työkierroa osaamisensa kehittämisen keinona. Koulutusmahdollisuudet ovat yhtäläiset kaikille. Koulutukseen osallistuu yhtä lailla miehiä ja naisia. Koulutuksella pidetään yllä erilaisuuden säilymistä. Elinikäinen oppiminen on koko henkilöstölle mahdollisuus, jota tuetaan ja johon kannustetaan. Kaikilla on henkilökohtaiset oppimis-/kehityssuunnitelmat ja työyhteisö tarjoaa tukea osaamistarpeiden selvittämisessä, oppimissuunnitelmien teossa, oppimistaitojen kehittämisessä ja itselle sopivan oppimispolun rakentamisessa. Elinikäinen oppiminen tarjoaa mahdollisuuden sekä ammattitaidon ylläpitämiseen ja lisäämiseen että ihmisenä kehittymiseen. Nimityspolitiikka tukee tasa-arvotavoitteita. Kaikilla – miehillä ja naisilla, eri ikäisillä ja erilaisilla ihmisillä - on yhtäläiset uramahdollisuudet oman pätevyytensä rajoissa. Töiden jaossa ja järjestelyssä huomioidaan henkilöiden ikä, resurssit ja kokemus. Osaamista ja ammattitaitoa arvostetaan, mikä ilmenee esim. nimityspolitiikassa, palkan lisissä ja ilmapiirissä. Osaamistarvekartoitukset on tehty ja henkilöstöllä on tietoa/käsitys omaan rooliinsa liittyvistä osaamistarpeista ja suoritusvaatimuksista. Osaamistavoitteiden toteutumista seurataan samoin kuin toiminnan tavoitteiden.
Tiedon kulku ja tiedon saanti	<ul style="list-style-type: none"> Tiedotusjärjestelmä on kattava ja monipuolinen, jotta se tavoittaa koko henkilöstön. Tiedotusjärjestelmä kattaa yhdensuuntaisen ja kahden suuntaisen viestinnän sekä säännöllisen että hetkelliseen henkilöstön tiedontarpeeseen vastaamisen. Esimiehillä on velvollisuus huolehtia oman henkilöstönsä tietojen ja osaamisen ajan tasalla pysymisestä. Säännölliset, yhteiset tiedotustilaisuudet kuuluvat osana johtamiskäytäntöön. Työyhteisössä on järjestetty mahdollisuus oppia ymmärtämään yrityksen taloudellista raportointia. Työyhteisössä on järjestetty mahdollisuus myös epäviralliseen keskusteluun eli palkkoja ja tilaisuuksia, joissa ihmiset voivat vaihtaa ajatuksia ja puhua ilman muodollisia asialistoja.
Työolosuhteet	<ul style="list-style-type: none"> Työkuormitusta pyritään jakamaan tasaisesti. Työn tekeminen on itsenäistä sekä yksilön että tiimin kannalta. Jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet saada oman työnsä suorittamisen kannalta sopivat ja tarpeelliset työvälineet. Työturvallisuus on hoidettu mahdollisimman hyvin. Ergonomia ja ympäristön viihtyvyyteen on panostettu. Henkilöstö osallistuu itse työympäristön kehittämiseen. Etätyöhön, osa-aikatyöhön ja muihin joustaviin työn tekemisen aikajärjestelyihin suhtaudutaan myönteisesti, mikäli niiden toteuttaminen ei ole mahdotonta työn kannalta. TYKY-toiminta on suunnitelmallista, tavoitteellista ja säännöllistä. Työterveyshuolto on hoidettu hyvin. Ihmisten jaksamiseen kiinnitetään huomiota. Jaksaminen sisältyy henkilöstön hyvinvointitavoitteisiin ja sitä seurataan työtyytyväisyyksittauksissa. Esimiehet toimivat myös yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ehkäistäkseen ennalla mahdollisia burnout-ilmiöitä.
Työn ja perheen (yksityiselämän) yhteensovittaminen	<ul style="list-style-type: none"> Raskaus ei ole rasite naispuolisille työntekijöille eikä uhka heidän urakehitykselleen. Perheväapaat ovat käytössä ja niiden järjestäminen on jokaisen oikeus. Sairaan lapsen tai läheisen vanhuksen hoitaminen nähdään työyhteisön jäsenen sosiaalisena velvollisuutena. Henkilöstöllä on erilaisia mahdollisuuksia ja tukipalveluja etäoppimispalveluista mentorin, joiden avulla he voivat säilyttää osaamisensa perheväapaan tai muun pidemmän poissaolon aikana. Henkilöstöllä on mahdollisuus opintovapaasiin, sapattivapaasiin ja muihin oman kasunsa ja jaksamisensa kannalta joustaviin järjestelyihin.

Lähde: Ojala Leenamajja (2000), Hyvä ja tasa-arvoinen työyhteisö. Kansallinen työelämän kehittämisohjelma

Kuvio 8: Hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan ihannekuvaus (Erkkilä 2005).

Tasa-arvoa voidaan edistää työpaikoilla myös poistamalla asenteista ja peloista johtuvia esteitä (Erkkilä 2005). Alla olevassa kuviossa on lueteltu joitakin SAK:n tasa-arvopöytätyön kuvattuja tasa-arvotyön esteitä ja ratkaisuja.

Asenteet ja pelot – tasa-arvo- ja moninaisuustyön esteitä ja ratkaisuja	
Asenne ja pelko	Ratkaisu
Ennakkoluulot ja tietämättömyys	Tiedon ja kokemusten saaminen erilaisista kulttuureista ja ihmisistä
Pelko muutoksia kohtaan, turvattomuuden tunne	Tiedon saaminen muutosten toteutuksesta
Torjuminen ja kieltäminen	Tietoa ja kartoitus johdon ja henkilöstön kokemuksista
Leimautumisen pelko	Asian arvostus ja priorisointi johdon taholta
Kateus	Keskustelu ja toimenpiteiden läpinäkyvyys
Pelko etujen menettämisestä	Asiallinen tiedotus ja pyrkimys oikeudenmukaisiin ratkaisuihin
Vähättely	Tasa-arvo- ja moninaisuustyön priorisointi tärkeäksi
Lähde: Visti –Härkönen: Tasa-arvo- ja moninaisuustyön ABC, Mosaiikki-hankkeen toimijoiden kokemuksia	

Kuvio 9: Tasa-arvo- ja moninaisuustyön esteitä ja ratkaisuja (Erkkilä 2005).

Lukuisat tutkimukset osoittavat, että hyvinvoivassa ja tuottavassa työorganisaatiossa työnantajan ja työntekijöiden edut ja tavoitteet ovat pitkälti samansuuntaiset. Muun muassa ”Henkilöstön edustaja työpaikan muutosvoimana” –tutkimuksen mukaan työpaikan luottamushenkilöistä 63 prosenttia arvioi, että työnantajan ja henkilöstön edut ovat loppujen lopuksi pääosin yhteisiä. Tutkimukset ovat osoittaneet myös, että yhteistoiminnallisen toimintakulttuurin rakentaminen vahvistaa merkittävästi yrityksen kilpailukykyä. Yhteistoiminnallisuuden kehittämisessä on tärkeää aito ja tasa-arvoiselta pohjalta lähtevä halu. Johdon rooli on ratkaiseva, mutta myös työntekijöiden tulee aidosti tukea yhteistoiminnallisuuden kulttuurin luomista. Riippuu johdosta onko henkilöstö kehittämisprosesseissa muutoksen kohteena vai tekijänä. Työnantajan ja

henkilöstön välinen yhteistyö ja luottamus lisäävät työtyytyväisyyttä ja tuottavuutta. (Erkkilä 2005.)

Kun tasa-arvotyötä käynnistetään, on keskusteltava, mikä on aito motiivi esimerkiksi tasa-arvosuunnitelman laatimiselle; onko motiivina kielteisten seurausten eli sakkojen ja hyvitysten välttäminen vai myönteisten asioiden edistäminen. Mikäli tasa-arvoa halutaan kehittää aidosti ja kokonaisvaltaisesti, tulee se sisällyttää valtavirtaistamisperiaatteella osaksi kaikkea yrityksen toimintaa mukaan lukien arvot, strategia sekä toiminta- ja henkilöstösuunnitelmat. Tärkeää on, että koko työyhteisö hyväksyy tasa-arvon edistämisen ja käyttäytyy sen mukaisesti. Organisaatio voi käyttää apunaan omaa tasa-arvo- ja moninaisuusstrategiaansa miettiessään Trevor Wilsonin kehittämää asteikkoa organisaation monimuotoisuuden tasosta. (Erkkilä 2005.)

Organisaation monimuotoisuustasot 0- 5 (Trevor Wilson)	
0 - taso	Ongelmia ei ole
	<ul style="list-style-type: none"> - ei näkemyksiä monimuotoisuudesta - työntekijöiden odotetaan sopeutuvan olemassa oleviin normeihin ja kulttuuriin
1 - taso	Mukautuminen
	<ul style="list-style-type: none"> - reagoidaan ulkopuolelta tulevaan painostukseen, jotta vältetään kielteisiltä seurauksilta - ei nähdä monimuotoisen työvoiman tuomia etuja
2 - taso	Edistynyt mukautuminen
	<ul style="list-style-type: none"> - käynnistävät monimuotoisuushankkeita, jotta julkisuuskuva paranee - irrallista toimintaa, ei sisällytetty koko henkilöstöpolitiikkaan
3 - taso	Taloudellinen intressi
	<ul style="list-style-type: none"> - arvostetaan monimuotoisuuden tuomia myönteisiä vaikutuksia - kiinnostus taloudelliseen hyötyyn, kilpailukykyyn, asiakastytyväisyyteen
4 - taso	Toimiva monimuotoisuus
	<ul style="list-style-type: none"> - monimuotoisuus sisäistetty tärkeäksi arvoksi ja osaksi toimintakulttuuria - työntekijöitä koulutetaan kulttuuriin, joka arvostaa erilaisuutta
5 - taso	lhannetila
	<ul style="list-style-type: none"> - monimuotoisuus perusarvo ja välttämättömyys, johon täysin sitouduttu - henkilöstön koostumus vastaa alueen väestön koostumusta, tehtäviin valikoidaan pätevyyden perusteella

Kuvio 10: Organisaation monimuotoisuuden tasot Trevor Wilsonin mukaan (Erkkilä 2005.)

5.3 Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolakiin sisältyy vaatimus, että kaikki työnantajat ovat velvollisia ennalta ehkäisemään syrjintää, joten haaste kannattaa ottaa vakavasti koko työyhteisössä. Vaatimus tasa-arvosta koskee sekä työnantajia että työntekijöitä. (Erkkilä 2005.)

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) velvoitetaan työnantaja edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-

arvon edistämiseksi työnantajan tulee, huomioon ottaen käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi naisia ja miehiä;
2. edistää naisten ja miesten tasa-puolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
3. edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, etenkin palkkauksessa;
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat naisille ja miehille;
5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota erityisesti työjärjestelyihin; ja
6. toimia siten, että ehkäistään ennakolta sukupuoleen perustuva syrjintä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.)

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädettyyn lakiin tuli myös uusi 6 c §, jonka mukaan työnantajien on ennaltaehkäistävä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Velvoite on otettava huomioon tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä. (Tasa-arvoaltuutettu 2016.)

Mikäli työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on työnantajan laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaan taikka työsuojelun toimintaohjelmaan. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609).

Jos tasa-arvosuunnitelma sisällytetään henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan taikka työsuojelun toimintaohjelmaan, sovelletaan sitä laadittaessa yhteistoimintaa koskevia lainsäädöksiä. Tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa voidaan soveltaa myös muita paikallisen sopimisen menettelyjä, mikäli tällaisia on käytössä ja niistä muutoin sovitaan. (Tasa-arvoaltuutettu 2016.)

Erillisen tasa-arvosuunnitelman tekemistä kuitenkin puoltavat sekä tasa-arvoaltuutetun teettämät selvitykset että tasa-arvoaltuutetun kokemukset työpaikoilla tehdystä tasa-

arvotyöstä. Erillisenä tehdyt tasa-arvosuunnitelmat sisältävät enemmän konkreettisia toimia tasa-arvon edistämiseksi kuin suunnitelmat, jotka ovat pelkästään osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa taikka työsuojelun toimintaohjelmaa. Tasa-arvosuunnitelman sekä henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen yhdessä voi olla järkevää, koska kummassakin on kysymyksessä syrjinnän ehkäisemisestä sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön kehittämisestä. (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee olla, suunnitelman konkreettisesta muodosta riippumatta, selkeä sekä rajattu kokonaisuus, joka on ilman vaikeuksia löydettävissä sekä esiteltävissä ja joka sisältää laissa tasa-arvosuunnitelmalle määritetyt sisällölliset osiot (selvitys, toimenpiteet ja arviointi). (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Organisaatorakenne saattaa vaikuttaa tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, koska työnantajaorganisaatiot ovat hyvin erilaisia. Kun pohditaan, millä yrityksen organisaation tasolla tasa-arvosuunnitelma olisi tehtävä, on tärkeä merkitys sillä, miten henkilöstöhallintoa koskeva päätöksenteko on järjestetty. Pienissä yrityksissä kaikki työnantajavelvoitteet hoidetaan pääsääntöisesti tietyssä yksikössä. On myös työnantajatahoja, joilla on runsaasti alaorganisaatioita ja joissa päätösvalta on hajaantunut eri tasoille. Kun on kysymys isosta ja monitasoisesta organisaatiosta, koko organisaatiota koskeva tasa-arvosuunnitelma ei ole riittävä. Tavoitteellinen ja suunnitelmallinen tasa-arvotyö edellyttää tasa-arvosuunnittelua ja sen toteutumisen seurantaakin myös alaorganisaatioissa. (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.)

Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstön edustajille on turvattava tosiasialliset mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa suunnitelman sisältöön sen

laatimisen kaikissa vaiheissa. Työnantajan on annettava henkilöstön edustajille riittävät tiedot asian käsittelemiseksi. (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Tasa-arvosuunnitelmasta sekä sen päivittämisestä on tiedotettava henkilökunnalle. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, mikäli tasa-arvosuunnitelmaa tehdään muilta osin vuosittain. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.)

Työnantaja on vastuussa siitä, että tasa-arvosuunnitelma täyttää naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetyn lain vaatimukset. (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Tasa-arvosuunnitelman on sisällettävä:

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta sekä sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta erilaisiin tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista sekä palkkaeroista;
2. käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
3. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta sekä tuloksista. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609).

Tasa-arvosuunnitelmaan on tarkoitus sisällyttää sellaisia toimenpiteitä, jotka kunkin työpaikan oman tilanteen sekä olosuhteiden kannalta ovat tärkeitä tasa-arvon edistämisen kannalta. Tämän vuoksi tasa-arvosuunnitelman tulee perustua työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämiseen. Selvityksessä kootaan tasa-arvosuunnitelman tietopohjaa. Selvityksen tulee kattaa työnantajan koko henkilöstö. Suunnitelmaan tulee lisäksi tarpeen mukaan sisällyttää koko henkilöstöä koskevia toimenpiteitä. (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Osana tasa-arvotilanteen selvittämistä tulee tehdä erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvotilanteen selvittely voi kohdistua myös esimerkiksi

hakumenettelyyn, sukupuolten työnjakoon, uralla etenemiseen, työolosuhteisiin, henkilöstökoulutukseen, työryhmätyöskentelyyn osallistumiseen, työn ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksiin, kuten perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjestelyihin, työilmapiiriin, seksuaaliseen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymiseen, tasa-arvoa koskeviin asenteisiin, johtamiseen sekä työsuojeluun. (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Selvityksen tekemisessä voidaan hyödyntää olemassa olevia sukupuolen mukaan eriteltyjä henkilöstöhallinnon tilastoja. Tärkeää on myös selvittää, miten työntekijät kokevat tasa-arvon toteutuneen työpaikalla. Tämä voidaan tehdä esimerkiksi henkilöstökyselyllä sekä keskustelemalla tasa-arvoasioista osasto- ja työpaikkakokouksissa. Tasa-arvokysely voidaan tehdä erillisenä tai esimerkiksi osana muuta työpaikan ilmapiirikartoitusta. Tasa-arvokysely antaa merkittävää tietoa työpaikan tasa-arvon tilasta. Tällaista tietoa saattaa olla vaikea saada muunlaisin selvityksin. Tasa-arvokyselyyn voidaan käyttää ilmaista palvelua www.tasa-arvokysely.fi. Palvelu sisältää sähköisen kyselylomakkeen ja antaa vastaukset valmiina graafisina esityksinä. (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

Tampereen yliopiston työelämän tutkimuslaitoksen toteuttamien tasa-arvosuunnitelman tekemisen ohjeiden mukaan tasa-arvosuunnitelman tekeminen voidaan kiteyttää seuraaviin vaiheisiin:

1. ryhmän kokoaminen
2. naiset ja miehet numeroina -selvityksen tekeminen
3. palkkakartoituksen tekeminen
4. kokemusten kerääminen
5. henkilöstön koolle kutsuminen
6. tasa-arvosuunnitelman tekeminen
7. suunnitelman toteuttaminen. (Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus 2016).

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen aloitetaan kokoamalla tasa-arvoryhmä. Ryhmän kokoonpanoon on syytä ottaa johdon ja henkilöstöryhmien osalta sekä naisia että

miehiä. Pienessä yhtiössä ryhmässä tulee olla vähintään kolme henkilöä. Tasa-arvoryhmä voi olla jokin olemassa oleva ryhmä esimerkiksi yt- tyhy-, tyky-ryhmä tai työsuojelutoimikunta, mikäli edellä mainitut ehdot täyttyvät. (Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus 2016.)

Tasa-arvoryhmän tehtävänä on huolehtia tasa-arvotyön etenemisestä sekä seurannasta. Yrityksen johdon on huolehdittava, että ryhmän jäsenillä on riittävästi työaikaa käytettävissä palavereihin sekä suunnitelman laatimiseen. (Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus 2016.)

Naisten ja miesten numeerisien määrien selvityksessä voidaan hyödyntää henkilöstöhallinnon rekistereitä. Selvityksessä kartoitetaan seuraavia henkilöstöä kuvaavia tiedot, kuten naisten ja miesten lukumäärä, naisten ja miesten ikäjakauma, naisten ja miesten sijoittuminen eri henkilöstöryhmiin (työntekijät, toimihenkilöt sekä ylemmät toimihenkilöt) sekä naisten ja miesten määrä vakituisissa ja määräaikaaisissa tehtävissä. Lisäksi on syytä selvittää kuinka paljon naisista ja miehistä työskentelee osa-aikaaisina ja miten he käyttävät perhevapaita hyväkseen. Edellä mainittujen lisäksi tulee selvittää naisten ja miesten urakehitykseen liittyviä tietoja, kuten miten hakeneista naisista ja miehistä on palkattu henkilöitä työtehtäviin ja kuinka naiset ja miehet ovat osallistuneet erilaisiin koulutuksiin. (Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus 2016.)

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää myös palkkakartoitus. Huomioitavaa on, että samasta tai samanarvoisesta työstä tulee lähtökohtaisesti maksaa sama palkka. Palkkakartoituksen tarkoituksena on saada selville naisten ja miesten palkkaerot sekä selvittää, mistä kyseiset erot johtuvat. Selvityksessä on vertailtava naisten ja miesten sijoittumista eri vaativuusluokkiin. Lisäksi tulee erotella eri palkanosat erikseen, jotta saadaan selville, mikä on muun muassa vuoro- ja ylitöiden osuus. Mikäli työpaikalla on käytössä useita eri palkkausjärjestelmiä, tulee vertailla eri järjestelmien piirissä olevien töitä. Koko- ja osa-aikaisten sekä kuukausi- ja tuntipalkkaisten palkat on saatava vertailukelpoisiksi. Tarkasteltavissa ryhmissä on syytä olla vähintään kolme henkilöä, jottei kenenkään palkka ole tunnistettavissa. Palkkoja voidaan tarkastella eri

työntekijäryhmien osalta esimerkiksi alla olevan kuvion avulla. (Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus 2016.)

nimike / palkkaryhmä / vaativuustaso	lukumäärä		tehtäväkoh- tainen palkka euroa / kk / h		naisten palkat miesten palkoista	henk. koht. palkan osa euroa		naisten osa miesten osasta
	N	M	N	M	%	N	M	%

Lähde: Marja Erkkilä, SAK

Kuvio 11: Palkkojen tarkastelu eri työntekijäryhmien osalta (Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus 2016).

Tasa-arvosuunnitelman laatimisessa voidaan hyödyntää henkilöstöltä kerättyjä kokemuksia työhyvinvoinnista ja työilmapiiristä. Työntekijöille voidaan tehdä kokemuksia kartoittava kysely tai hyödyntää työpaikalla jo aiemmin tehtyjä kyselyitä. Kyselyiden osalta on kuitenkin välttämätöntä, että taustatiedoista käy ilmi sukupuoli ja että naisten ja miesten tuloksia tarkastellaan erikseen. Kyselyssä voi olla muun muassa kysymyksiä koulutusmahdollisuuksista, työssäkehittymismahdollisuuksista, arvostuksen kokemisesta, avun saamisesta, viihtymisestä, riittävästä tiedonsaannista, vaikutusmahdollisuuksista, johtamistavan oikeudenmukaisuudesta, palkkauksen oikeudenmukaisuudesta, jaksamisesta, työn- ja perheen yhteensovittamisesta, kiusaamis- ja häirintäkokemuksista, syrjinnän kokemuksista esimerkiksi palkkauksessa, urakehityksessä, työtehtävien jakamisessa, työtilojen tai -välineiden jakamisessa,

työhönottotilanteessa, työmäärän jakautumisessa sekä tiedon saannissa esimerkiksi uusista tehtävistä. Lisäksi kyselyssä voidaan esittää kysymyksiä tasa-arvon eri osa-alueista, kuten eri-ikäisten, eri henkilöstöryhmien, eri etnisten ryhmien sekä naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisesta. (Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus 2016.)

Kun henkilöstökysely ja palkkakartoitus on toteutettu, kutsutaan henkilöstö koolle. Tämä voidaan järjestää esimerkiksi osana osastopalaveria, työmaakokousta, tiedotustilaisuutta tai tyky-päivää. Tilaisuudessa esitellään henkilöstökyselyn ja palkkakartoitusten tulokset henkilöstölle. Tulosten pohjalta käydään keskustelua ja kerätään naisilta ja miehiltä sekä eri henkilöstöryhmiltä ideoita sekä toivomuksia tasa-arvosuunnitelmaan kirjattavaksi. Apuna voidaan käyttää myös ryhmätöitä konkreettisten parannusehdotusten ja toimenpiteiden ideoimiseksi. (Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus 2016.)

Varsinainen tasa-arvosuunnitelma tehdään tasa-arvoryhmässä. Tasa-arvosuunnitelman hyväksyy yrityksen johto tai johtoryhmä. Suunnitelman tulee sisältää naiset ja miehet numeroina, henkilöstökyselyn tulokset, palkkakartoituksen, konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvion aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta. Suunnitelmaan kirjataan mahdollisimman konkreettisia toimenpiteitä, mieluummin vähän realistisia kuin paljon epämääräisiä lupauksia. Jokaisen toimenpiteen osalta kirjataan aikataulu sekä vastuuhenkilö. Lisäksi valitaan mittarit, joilla asioita seurataan. Suunnitelmaan kirjataan kenelle tulokset raportoidaan ja millä aikataululla. Lisäksi sovitaan tasa-arvosuunnitelman päivityksen aikataulu. Alla olevassa kuviossa on esimerkkejä suunnitelman teemoista, rungosta ja ideoita konkreettisiksi toimenpiteiksi. (Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus 2016.)

Teemat	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Aikataulu	Seurannan mittarit
Rekrytointi	Miehiä lisää asiakas-palveluun	Hakijoiden ollessa yhtä päteviä valitaan mies	Henkilöstöpäällikkö tai vastaava	Seuraavan vuoden aikana	Tilastot hakeneista ja valituista
Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen	Naisia lisää esimies-tehtäviin	Kultakin osastolta 1-2 naista esimies-valmennukseen	Osastojen esimiehet ja henkilöstöpäällikkö	Seuraavan vuoden aikana	Tilastot koulutuksen käyneistä sekä esimiestehtävissä olevista naisista ja miehistä
Palkkaus	Samasta ja samanarvoisesta työstä sama palkka	Käydään naisten ja miesten tehtävä-nimikkeet läpi	Tasa-arvoryhmä ja henkilöstöpäällikkö	Seuraavan vuoden aikana	Palkkakartoitus
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	Kannustetaan miehiä perhevapaiden pitämiseen	Kehitetään sijais-järjestelmä	Henkilöstöpäällikkö	Seuraavan vuoden aikana	Tilastot miesten ja naisten perhevapaista
Kiusaaminen, syrjintä sekä sukupuolinen häirintä	Kiusaamista, häirintää ja syrjimistä ei sallita	Kirjoitetaan ohjeet kuinka toimia häirintä-tilanteissa	Tasa-arvoryhmä	Seuraavan kolmen kuukauden aikana	Valmiit ohjeet
Työolot ja työehdot	Työolosuhteet sopivat sekä naisille että miehille	Fysioterapeutti käy kaikkien työpisteiden ergonomian läpi	Työsuojelupäällikkö	Seuraavan neljän kuukauden aikana	Kuvaus työpisteiden kehittämistarpeista työsuojelukansioon
Tiedonkulkua	Osaston tiedonkulun parantaminen	Osastot tekevät vuosisuunnitelman osastopalaverista väh. 4 krt / vuosi	Osaston esimies toimittaa henkilöstöpäällikölle	Seuraavan kuukauden aikana	Henkilöstöpäällikkö ja osaston esimies seuraavat suunnitelman toteutumista
Johtaminen ja työilmapiiri	Tietoa henkilöstön kokemuksista sukupuolen mukaan	Ilmapiiiritutkimukseen lisätään tasa-arvoa koskevia kysymyksiä	Henkilöstöpäällikkö	Mahdollisimman pian, kuitenkin seuraavan vuoden aikana	Seuraava toteutettava kysely

Kuvio 12: Esimerkki kuvitteellisen työpaikan tasa-arvosuunnitelman teemoista, rungosta sekä ideoita konkreettisiksi toimenpiteiksi. (Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus 2016).

Tasa-arvosuunnitelman laatimisen jälkeen on aika viedä suunnitelma käytäntöön. Tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan koko henkilöstölle esimerkiksi toimittamalla suunnitelma kaikille sähköpostilla. Vastuut toimenpiteistä jaetaan eri toiminnoista vastaaville henkilöille sekä työyhteisölle. Suunnitelma viedään myös osaksi perehdytysmateriaalia sekä esimieskoulutuksiin ja –valmennuksiin. Tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta kerätään jatkuvasti palautetta ja suunnitelmaa

päivitetään tasa-arvoryhmän toimesta säännöllisesti. (Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus 2016.)

5.4 Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325) mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Työnantajan on myös työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen. (yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.)

Yhdenvertaisuuslain säännökset ovat uusia ja ne täydentävät palvelussuhdelainsäädännössä säädettyä työnantajan velvollisuutta kohdella työntekijöitään tasapuolisesti sekä työsopimuslain ja merityösopimuslain 2 luvun 1 § säädettyä työnantajan yleisvelvoitetta. Pykälässä ei ole tarkemmin määritelty, millaisia konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus saattaa edellyttää, sillä tarvittavien toimenpiteiden laatuun ja laajuuteen vaikuttavat työpaikan tarpeet sekä toisaalta käytettävissä olevat voimavarat. (HE 19/2014.)

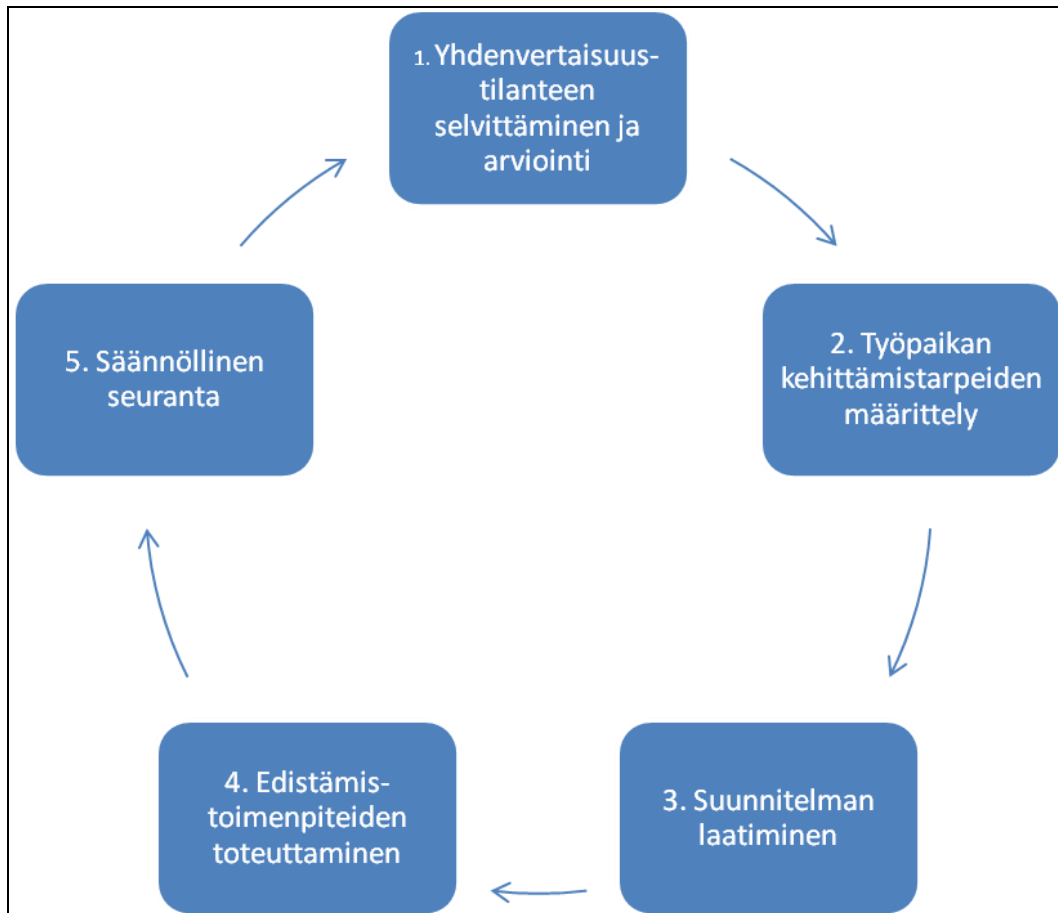
Työnantajan on aktiivisesti edistettävä yhdenvertaisuutta sekä aidosti kehitettävä syrjimättömiä työoloja sekä toimintatapoja. Tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuisi osa työpaikan säännöllistä kehitystoimintaa. Edistämistoimet voidaan nivoa työturvallisuuslaissa säädettyyn vaarojen arviointiin sekä siihen perustuvaan työsuojelun kehittämisprosessiin. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Yrityksillä, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325) mukaan oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia sekä niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa. (yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.)

Yhdenvertaisuussuunnitelman on katettava kaikki työpaikalla merkitykselliseksi todetut syrjintäperusteet. Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö sekä laajuus määräytyvät työnantajan tekemän arvioinnin perusteella. Suunnitelmasta on käytävä ilmi ne konkreettiset toimenpiteet, jotka työpaikalla on tarpeen toteuttaa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Lisäksi yhdenvertaisuussuunnitelmaan on luontevaa sisällyttää arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Suunnitelmassa voi myös kuvata aiemmin toteutettuja edistämistoimia ja niiden vaikutuksia. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Työnantaja voi valita parhaiten työpaikan tarpeisiin sopivan menetelmän yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan sisällyttää muuhun työpaikalla tehtävään suunnitelmaan, kuten tasa-arvolain mukaiseen tasa-arvosuunnitelmaan, yt-lain mukaiseen henkilöstösuunnitelmaan tai työsuojeluturvallisuuslain mukaiseen työsuojelun toimintaohjelmaan, tai sitten se voi olla erillinen suunnitelmansa. Yhdenvertaisuussuunnitelma tulee olla laadittuna viimeistään vuoden 2016 loppuun mennessä. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Mikäli yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet on sisällytetty henkilöstösuunnitelmaan, tasa-arvosuunnitelmaan, työsuojelun toimintaohjelmaan tai muuhun suunnitelmaan, on edistämistoimet voitava yksilöidä siten, että työnantaja kykenee tarvittaessa osoittamaan valvovalle viranomaiselle täyttäneensä lain asettamat velvoitteet. Yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille. Näin siinäkin tapauksessa, että yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet on sisällytetty osaksi jotain sellaista suunnitelmaa, jonka valvonta on säädetty muun viranomaisen tehtäväksi. (HE 19/2014.)



Kuvio 13: Toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Työsuojeluhallinto 2016).

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Arvioinnin tarkoituksena on havaita olosuhteita ja menettelytapoja, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Arvioinnin perusteella tulee voida tehdä johtopäätöksiä sekä valita tarvittavat toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan selvittää muun muassa tarkastuslistojen avulla sekä henkilöstökyselyillä. Selvityksessä voidaan lisäksi hyödyntää tietoa henkilöstön rakenteesta sekä henkilöstön haastatteluja. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla tulee tarkastella kaikkien työpaikalla merkityksellisten kiellettyjen syrjintäperusteiden näkökulmasta. Merkitykselliseksi katsottavat syrjintäperusteet on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Arvioinnin tulee kattaa kaikki työolot sekä toimintatavat, joita yrityksessä

noudatetaan työhönotossa sekä henkilöstöratkaisuihin. On arvioitava, ovatko työolot sekä menettelytavat yhdenvertaisia erilaisten syrjinnän vaarassa olevien ryhmien näkökulmasta. Yhdenvertaisuutta arvioitaessa on käytävä läpi ainakin seuraavat menettelytavat:

- työhön ottaminen
- tehtävien jakaminen
- koulutukseen pääsystä päättäminen
- palkasta ja työsuhte-etuista päättäminen
- työntekoon ja työsuhteisiin liittyvien velvollisuuksien määrittäminen.

Työnantajan on huomioitava, että syrjintäperuste saattaa liittyä sellaisiin henkilön ominaisuuksiin, joita koskevat tiedot ovat arkaluonteisia ja joiden käsittelyä työpaikalla on sen vuoksi rajoitettu lailla. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Työnantajan on edistettävä yhdenvertaisuutta toimilla, joihin arvioinnissa havaitut mahdolliset ongelmat sekä kehittämiskohteet antava aiheita. Toimien laajuuteen sekä laatuun vaikuttavat työpaikan tarpeet sekä käytettävissä olevat voimavarat. Edistämistoimia ovat sellaiset konkreettiset keinot, joilla vaikutetaan työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen. Työ voidaan muun muassa pyrkiä järjestämään siten, että syrjinnän vaarassa olevien työntekijöiden tarpeet huomioidaan paremmin. Kyse saattaa olla myös heikommassa asemassa olevien tukemisesta esimerkiksi tarjoamalla ”positiivista erityiskohtelua” ikääntyneille tai vajaakuntoisille. Edistämistoimenpiteiksi katsotaan myös syrjintää ja häirintää ehkäisevät toimenpiteet. Tällaisia toimenpiteitä ovat muun muassa työpaikalle laadittavat menettelytavat syrjintäepäilyjen käsittelyyn sekä työntekijöille ja esimiehille pidettävä yhdenvertaisuuskoulutus. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Työnantajan on seurattava työpaikan yhdenvertaisuustilannetta määrääjain. Lisäksi tulee arvioida, onko tehdyillä toimenpiteillä ollut tavoitteena ollutta vaikutusta. Tarvittaessa on muutettava ja tarkennettava toimia yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Yritysvastuuverkosto (FIBS) on laatinut yhdenvertaisuussuunnittelun oppaan yksityiselle sektorille, joka on tuotettu osana Euroopan yhteisöjen työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastuuta koskevasta PROGRESS-ohjelmasta rahoitusta saanutta YES – Yhdenvertaisuus Etusijalle - hanketta. FIBS:in mukaan vaikka yrityksille syntyy yhdenvertaisuuslain uudistuksen myötä hallinnollisia kustannuksia edistämistoimien suunnittelusta ja toteutuksesta, on syrjintää ja häirintää ehkäisevillä sekä yhdenvertaisuutta edistävillä toimenpiteillä positiivinen vaikutus työelämän laatuun, kuten työhyvinvointiin, työn tuottavuuteen sekä sairauspoissaolojen vähenemiseen. Toimenpiteillä voidaan myös vaikuttaa yrityskuvaan ja asiakastyytyväisyyteen. (FIBS Yritysvastuuverkosto 2015.)

5.3 Yhteistoiminta ja työturvallisuus

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädetyn lain (20.1.2006/44) tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen, parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädetyssä laissa on vaatimus, että työnantajan on nimettävä työsuojelun yhteistoimintaa varten työsuojelupäällikkö, ellei hän itse hoida tätä tehtävää. Laissa on myös vaatimus, että työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää, on työntekijöiden valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu sekä kaksi varavaltuutettua edustajikseen yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Lisäksi yrityksissä, joissa on vähintään 20 työntekijää, on valittava työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajista työsuojelutoimikunta, jonka tehtävänä on työn terveellisuuden ja turvallisuuden edistäminen. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.)

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) tarkoituksena on parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä

johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia työsuojelun toimintaohjelma. Lain mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vaikutuksia yrityksen toimintaan sekä yrityksen työntekijöiden kohtelun suunnitteluun eri tilanteissa työsuhteen aikana. Keskeisenä tavoitteena oli myös tunnistaa yleisimpiä tasapuolisen kohtelun ongelmakohtia ja selvittää yrityksen mahdollisuuksia ehkäistä ennalta tahattomat tasapuolisen kohtelun rikkomukset henkilöstöjohtamisen suunnittelun keinoin.

Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä oli syrjinnän kielto ja tasapuolisen kohtelun velvoite. Tutkimuksessa keskityttiin käsittelemään, miten työsopimuslain 2 luvun 2 §:ää tulkitaan ja millä perusteilla tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta voidaan poiketa. Tasapuolisen kohtelun velvoitetta ja lain tulkintaa tutkittiin oikeustapauksien sekä oikeudellisen kirjallisuuden valossa. Tutkimuksen aihepiiriä lähestyttiin oikeustapausten ja -käytännön sekä kirjallisuuden lisäksi myös erilaisten tutkimusten ja viranomaislausuntojen pohjalta.

Tutkimuksessa haettiin vastausta seuraavaan tutkimustehtävän pääkysymykseen:

Miten työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus vaikuttaa yrityksen toimintaan ja työntekijöiden kohtelun suunnitteluun työsuhteen aikana eri tilanteissa?

Tutkimustehtävän alla mainituilla selventävillä kysymyksillä haettiin näkökulmaa yrityksen tasapuolisen kohtelun strategiseen suunnitteluun:

Mitkä ovat yleisimmät tasapuolisen kohtelun ongelmakohdat?

Miten yritys voi ennaltaehkäistä henkilöstöjohtamisen suunnittelun keinoin tahattomat tasapuolisen kohtelun rikkomukset?

Tutkimus rajattiin työsuhteen aikaisiin tilanteisiin. Tasapuolisen ja syrjimättömän kohtelun vaatimuksen vaikutuksia tutkittiin palkkauksen ja erilaisten työsuhte-etujen

osalta vallitsevan lainsäädännön sekä oikeustapausten kautta. Lisäksi tutkittiin yleisimpiä tasapuolisen kohtelun ongelmakohtia myös työjohtamisessa sekä päätöksenteossa. Tutkimuksen kohteena olivat tasapuolisen kohtelun näkökulmasta työjohto sekä päätöksenteko työtehtävien, työaikojen, tiedottamisen, etenemisen sekä kiusaamisen ja häirinnän osalta. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vaikutuksia yrityksen toiminnan suunnitteluun sekä rikkomusten ennaltaehkäisyä henkilöstöjohtamisen suunnittelun keinoin tutkittiin lakisääteisten välineiden, kuten tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman, sekä vapaaehtoisten keinojen osalta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat yleisesti tunnustettuja perusarvoja. Suomessa tasapuolisen kohtelun odotusarvo perustuu Suomen solmimien syrjinnän kieltoa koskevien kansainvälisten sopimuksien, EU:n normien sekä Suomen perustuslain pohjalta laadittuun työsopimuslain 2 luvun 2§:ään, jonka mukaan työnantajilta kielletään syrjintä ja vaaditaan työntekijöiden tasapuolista kohtelua (Kairinen 2009: 255-256). Yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja syrjinnän kieltoa koskeva työsuhteissa sovellettava sääntely kokonaisuus muodostuu yhdenvertaisuuslaista, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetusta laista sekä työsopimuslaista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015).

Eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän yleisyyden mittaaminen on vaikeaa. Mittaamisessa tulee arvioida, millainen evidenssi on riittävää. Riittääkö uhrin oma kokemus, silminnäkijän todistus, tuomarin päätös oikeudessa vai tarvitaanko esimerkiksi kontrolloitu syrjintätesti, jossa verrataan yhtä hyvien hakemusten saamaa vastaanottoa riippuen siitä onko hakijan nimi suomalainen vai ulkomaalainen. Jokaisen tapauksen kohdalla on arvioitava täyttääkö tapaus lainsäädännöllisen syrjinnän määrittelyn. Lisäksi on arvioitava, onko todisteaineisto riittävä asian eteenpäin viemiseksi. Päätös syrjinnästä annetaan lopulta vasta oikeudessa. Tuomioistuimien ratkaisuja tutkittaessa on kuitenkin huomioitava, että päätökset ovat laintulkintaa. Eri oikeusasteet saattavat päätyä eri ratkaisuihin ja sitä myöden kumota toistensa päätöksiä. (Keski-Petäjä, Pietiläinen 2014.) Tämä oli havaittavissa myös tässä tutkimuksessa muun muassa Helsingin Hovioikeuden ratkaisussa 13.10.2006 3080. Toisinaan rikkomusasian

korkeimmassa oikeudessa ratkaisseet henkilöt eivät ole ratkaisusta yksimielisiä ja he voivatkin jättää ratkaisusta eri mieltä olevan jäsenen lausunnon, kuten esimerkiksi korkeimman oikeuden käsittelemässä tapauksessa KKO:2009:52.

Osa syrjintää kokevista työntekijöistä ei koskaan valita havaitsemastaan tai kokemastaan syrjinnästä. Näin ollen viranomaisaineistoilla on omat rajoitteensa. Aineistot sisältävät tiedot vain niistä tapauksista, jotka päätyvät viranomaisten tietoon. (Keski-Petäjä, Pietiläinen 2014.)

Tietoa syrjinnästä voidaan kerätä myös kyselytutkimuksilla, joissa selvitetään henkilöiden kokemaa ja havaitsemaa syrjintää. Kyselytutkimusten avulla on mahdollisuus saada käsitys koko väestön kokeman ja havaitseman syrjinnän määrästä. Menetelmän ongelmana on kuitenkin se, että tulokset vastaavat henkilön omaa käsitystä asiasta, mutta se ei kerro, onko syrjinnälle ollut lain mukaan hyväksyttävä peruste. (Keski-Petäjä, Pietiläinen 2014.)

Tässä tutkimuksessa käytetyn Tilastokeskuksen vuonna 2013 tekemän tutkimuksen mukaan yleisin työpaikoilla koettu syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun muoto liittyi suosikkijärjestelmiin. Suosikkijärjestelmään perustuvaa syrjintää ilmeni sitä enemmän, mitä suuremmasta työnantajasta oli kysymys. Myös valtiosektorilla oli koettu paljon suosikkijärjestelmään perustuvaa eriarvoista kohtelua ja syrjintää. Suosikkijärjestelmiin perustuva eriarvoinen kohtelu tiedon- ja arvostuksen saannissa sekä asenteissa oli tutkimuksen mukaan yleisin (5 %) mitattu syrjinnän muoto kaikkien palkansaajien joukossa. (Tilastokeskus 2013.) Suosikkijärjestelmä voi ilmetä eritavoilla työpaikoilla, kuten epätasa-arvona tiedon saannissa, palkkauksessa ja palkitsemisessa sekä esimerkiksi poliittisina nimityksinä (Niilola 2015). Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan suosikkijärjestelmän jälkeen seuraavaksi yleisimmät syrjinnän muodot olivat tilapäisyyteen taikka osa-aikaisuuteen sekä terveydentilaan perustuva syrjintä. Tilastokeskuksen tutkimukseen vastanneet olivat itse joutuneet eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassaan viimeisen viiden vuoden aikana yleisimmin tiedonsaantiin sekä työtovereiden ja esimiesten asenteisiin liittyen. (Tilastokeskus 2013.)

Työsuojelupiirien vuosina 2008 – 2009 sekä Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle 2010 – 2014 tietoon tulleista syrjintätapauksista suurin osa liittyi työsuhteen irtisanomiseen terveyden perusteella. Toiseksi yleisimmin syrjintään liittyvät yhteydenotot koskivat työsuojelupiireissä palkkausta erityisesti etniseen tai kansalliseen alkuperään sekä kansalaisuuteen liittyen. Etelä-Suomen aluehallintoviraston osalta toiseksi yleisin syrjintään liittyvän yhteydenoton syy oli sukupuoleen liittyvä syrjintä tai irtisanominen.

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että palkkaukseen liittyvään päätöksentekoon kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Työntekijöillä on lainsäädäntöön perustuva oikeus vaatia itselleen samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Palkkauksen tasapuolisuutta voidaan seurata ja tarvittavia muutoksia toimintaan tehdä tasa-arvosuunnitelmaan liittyvän palkkakartoituksen avulla. Tärkeää on huomioida, että työntekijöitä, jotka ovat samankaltaisessa asemassa ratkaistavan asian kannalta, tulee kohdella samankaltaisessa tilanteessa samalla tavoin kiinnittämättä huomiota heidän välillään muutoin vallitseviin erilaisuuksiin myös palkkauksessa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikille olisi annettava esimerkiksi samat palkankorotukset. Työntekijöiden palkoissa saa olla eroja, jos sille on olemassa hyväksyttävät perusteet, kuten esimerkiksi tehtävän vaativuus, osaaminen tai kokemusvuodet. Tutkimuksessa havaittiin, että ongelmallisiksi saattavat muodostua tilanteet, joissa työntekijät kuuluvat eri työehtosopimuksen piiriin tai joissa on tapahtunut erilaisia yritysjärjestelyjä. Vaikka tässä tutkimuksessa käsitellyissä oikeustapauksissa tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei oltu rikottu, on kuitenkin huomion arvoista, että työnantajan tulisi mahdollisuuksien mukaan pyrkiä korjaamaan tällaisista tilanteista johtuvat palkanerot.

Työnantajan käyttäessä tai ottaessa käyttöön erilaisia bonusjärjestelmiä, tulee huomioida, että noudatetaan tasapuolista kohtelua sekä syrjinnänkieltoa. Bonusjärjestelmän säännöt eivät saa olla pakottavan lainsäädännön vastaisia. Työnantajalla ei ole oikeutta jättää työntekijöitä bonusjärjestelmän ulkopuolelle minkään syrjivän rajauksen perusteella esimerkiksi määrä- tai osa-aikaisuuden. Näin ollen bonusjärjestelmää laadittaessa on syytä huolehtia sen lainmukaisuudesta.

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto. Työnantaja voi lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi järjestää työntekijöilleen myös muita sairaanhoito- ja terveystalveluita. Työterveyshuollon sekä sairaanhoito- ja terveystalveluiden järjestämisessä tulee kuitenkin huolehtia, että noudatetaan tasapuolisuutta ja syrjimättömyyttä. Palveluita ei voida kohdistaa siten, että niiden myöntämisessä käytetään syrjiviä kriteerejä. Mikäli laajempia palveluita halutaan kohdentaa esimerkiksi vain jollekin tietylle henkilöstöryhmälle, tulee tähän olla asialliset, kuten sairastuvuuteen liittyvät erityiset perusteet.

Työsopimuslaissa on pyritty suojaamaan perhevapaita käyttäviä työntekijöitä siltä, että heidän työtehtäviään muutettaisiin vapaan aikana. Työnantajan onkin syytä huolehtia siitä, että perhevapaita käyttäviä työntekijöitä ei aseteta epäedulliseen asemaan muihin työntekijöihin nähden perhevapaiden käytöstä johtuvista syistä. Tämän tulee koskea myös muita asioita kuin työtehtäviä, kuten etenemistä tai koulutukseen pääsyä.

Vuosilomien ajankohdan määräämisoikeus on lähtökohtaisesti työnantajalla. Työnantajan tulee kuitenkin varata työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä vuosiloman ajankohdasta ennen ajankohdan päättämistä. Lomien sijoittamisessa on luonnollisesti noudatettava tasapuolisuutta ja syrjimättömyyttä. Työnantajan on myös hyvä huomioida mahdollisuuksiensa mukaan palveluksessaan olevien työntekijöiden mahdolliset uskonnolliset juhla-ajankohdat. Työnantajan on vuosilomalain mukaan selvitettävä työntekijöille vuosiloman antamisessa noudatettavat periaatteet. Periaatteet on syytä tiedottaa työyhteisölle hyvin ja saattaa ne helposti työntekijöiden saataville.

Työnantajan on noudatettava syrjimättömyyttä ja tasapuolisuutta tehtävien annossa ja jakamisessa. Työtehtävien jakamisessa ei saa käyttää syrjiviä perusteita, kuten sukupuolta tai kansallisuutta. Myös työntekijöiden työvälineiden ja työtilojen osalta tulee noudattaa tasapuolisuutta. Työtehtävien jakamisessa ei ole luvallista käyttää myöskään keinotekoisia vaatimuksia, kuten liioiteltuja kielitaitovaatimuksia. Työnantaja ei kuitenkaan syyllisty syrjintään, mikäli hän kykenee osoittamaan työtehtävien jakamisen perusteeksi muun hyväksyttävän syyn kuin laeissa mainitut

kielletyt syrjintäperusteet. Työnantajan onkin syytä ohjeistaa ja kouluttaa työnjohtonsa toimimaan lain vaatimalla tavalla myös töiden jakamisen osalta.

Laki velvoittaa työnantajaa toimimaan tasapuolisesti myös työvuoroja suunnitellessaan. Tasapuolisuutta on niin ikään noudatettava ylitöiden ja korvausten osalta. Laeissa luetellut syrjintäperusteet eivät saa olla vaikuttimena työvuoroja tai työaikoja määrättäessä. Työnantaja voi ottaa huomioon työntekijöidensä toiveet vapaapäivien osalta. Työnantajan on myös hyvä ottaa huomioon uskonnollisten työntekijöidensä rukousajat mahdollisuuksiensa mukaan, kuitenkin omaa toimintaansa vaarantamatta. Työvuorojen ja -aikojen määräytymisen periaatteet on syytä käydä läpi työyhteisössä, jotta voidaan välttyä turhilta epäselvyyksiltä.

Erityisesti suosikkijärjestelmiin liittyvä epätasa-arvoisuus tietojen saamisessa on myös kiellettyä syrjintää. Pahimmillaan tietojensaannin puute voi johtaa epäonnistumisiin työtehtävien menestyksekkäässä hoitamisessa. Tietojensaantiin liittyvä epätasa-arvo aiheuttaa vähimmilläänkin tyytymättömyyttä ja epäluottamusta työyhteisössä. Työnantajan tulee huolehtia, että tiedonsaannin osalta työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi. Työnantajan on hyvä sopia yrityksen tiedotuskäytännöistä ja kouluttaa esimiehet sekä työntekijät oikeaan toimintatapaan.

Työnantajan tulee noudattaa tasapuolisuutta sekä syrjimättömyyttä myös koulutuspäätöksiä tehdessään. Koulutukseen pääsyn eväämisessä ei saa käyttää laeissa mainittuja syrjintäperusteita, kuten esimerkiksi ikää, sukupuolta tai kansallisuutta. Työnantajan päätökset koulutuksen suhteen on syytä tehdä niin, että menettelylle on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy.

Työntekijällä on oikeus tulla kohdelluksi tasapuolisesti ja syrjimättömästi myös uralla etenemisessä. Työnantajalla ei ole oikeutta käyttää syrjiviä tai tasapuolisuuden vaatimusta rikkovia perusteita valitessaan työntekijöitä uusiin tehtäviin. Työnantajan on hyvä perustella valintaan vaikuttaneet perusteet hakijoille, jotta mahdollisilta syrjintäepäilyiltä välttyttäisiin. Työnantajan on myös syytä kouluttaa työntekijävalintoja

tekevät esimiehet toimimaan lain edellyttämällä tavalla, jotta väärinkäytöksiltä välttyttäisiin.

Työnantaja tai työnantajan edustajan vastuulla on estää työntekijän häirintä. Työnantajalla on myös velvollisuus ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin tietoonsa tulleen häirinnän poistamiseksi. Häirintä voi ilmetä joko sukupuoleen kohdistuvana tai seksuaalisena häirintänä. Työnantajan on syytä tiedottaa ja kouluttaa työntekijöilleen häirinnän lainvastaisuus, häirinnästä aiheutuvat seuraukset sekä tavoite häirinnän nollatoleranssista. Lisäksi on syytä ohjeistaa koko henkilökunnalle toimintatavat mahdollisen häirinnän tapahduttua.

Monimuotoistuva yhteiskunta ja sitä kautta myös työelämä laittavat työnantajien velvollisuudet yhä merkittävämpään asemaan. Koska syrjimättömyys, tasa-arvo ja tasapuolinen kohtelu ovat työnantajille lakiin perustuvia velvollisuuksia, on niiden noudattamiseen suhtauduttava vakavasti.

Tasapuolisen kohtelun sekä syrjintäkiellon rikkomiset tai niiden epäilyt saattavat aiheuttaa työnantajalle sekä imagollisia että taloudellisia vaikutuksia. Imagolliset haitat voivat ilmetä maineen menetyksenä, työntajakuvan heikentymisenä sekä muuna negatiivisena julkisuutena. Taloudelliset menetykset voivat liittyä imagon tahrinutumisen vaikuttamina asiakas- ja yhteistyökumppanimenetyksinä, huonon työilmapiirin aiheuttamana tuottavuuden laskuna, kasvaneiden sairauspoissaolojen, terveydenhoitokulujen ja työntekijävaihtuvuuden aiheuttamina taloudellisina menetyksinä sekä pahimmassa tapauksessa vahingonkorvauksina ja sakkoina.

Työnantaja voi pyrkiä ehkäisemään tasapuolisen kohtelun vaatimuksen sekä syrjintäkiellon rikkomuksia henkilöstösuunnittelun keinoin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta antavat työnantajalle lakisääteisiä työkaluja syrjinnän ja tasa-puolisen kohtelun rikkomusten ennaltaehkäisemiseksi. Tasa-arvosuunnitelman sekä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen kannattaakin panostaa riittävällä

vakavuudella. Tärkeää on myös huolehtia suunnitelmien toimeenpanosta, tiedottamisesta sekä seurannasta.

Työnantajan kannattaa huolehtia tasapuolisen kohtelun ja syrjinnänkiellon rikkomusten ehkäisystä myös vapaaehtoisilla toimilla. Jotta tasapuolinen kohtelu tulee osaksi yrityksen jokapäiväistä toimintaa, tulee tasapuolinen kohtelu ja syrjimättömyyden vaade ulottaa yrityksen arvoihin, organisaatiokulttuuriin, strategiaan sekä toimintaohjeisiin. Tärkeää on saada yrityksen johto sekä esimiehet sitoutumaan tasapuolisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseen kaikilla organisaatiotasolla sekä kaikessa toiminnassa. Esimiehet ja työntekijät tulee kouluttaa toimimaan tehtävissään tasapuolisella ja syrjimättömällä tavalla. Päätöksen teossa on tärkeää huomioida läpinäkyvyys ja avoin kommunikointi.

LÄHDELUETTELO

Suomen säädöskokoelma:

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>>.

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1329/2014. [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>>.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44. [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044#L5aP43a>>.

Työaikalaki 9.8.1996/605 [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>>.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>>.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>>.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P9>>.

Vuosilomalaki 18.3.2005/162 [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>>.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pidp3323616>>.

Lakien esityöt:

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. [online]. Helsinki: Eduskunta. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.eduskunta.fi/valtiopaivaasiat/he+157/2000>.

HE 114/2001. Hallituksen esitys Eduskunnalle työterveyshuoltolaiksi sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta. [online]. Helsinki: Edilex. Saatavissa Internetissä:<URL:<http://www.edilex.fi/he/20010114>.

HE 19/2014 vp.. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä:<URL:<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140019>.

Oikeuskäytäntö:

Helsingin HO 13.10.2006 3080. TyösyRJintä – tahallisuus. [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/ho/2007/helho20073080>.

Helsingin HO 22.10.2009 2765. TyösyRJintä. [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä:
<URL:<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/ho/2009/helho20092765?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perhevap%2A>.

HelHO:2012:8. TyösyRJintä. [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä:
<URL:<http://www.oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/fi/index/hovioikeusratkaisut/hovioikeusratkaisut/1336510800091.html>.

Helsingin HO R 14/809. Työturvallisuusrikos. [online]. Helsinki: Edilex. Saatavissa Internetissä: <URL:<https://www-edilex-fi.proxy.tritonia.fi/data/uutiset/ratyHO1.pdf>.

KKO:2004:133. Työsopimus - Syrjintä [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä:
<URL:<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2004/20040133?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=KKO%3A2004%3A133>.

KKO:2008:28. Työsopimus - Työpalkka - Syrjintä - Tasapuolinen kohtelu. [online]. Helsinki: Korkein oikeus. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.kko.fi/42778.htm>.

KKO:2009:52. Työsopimus - Työsuhde-etuudet - Tasapuolinen kohtelu. [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:[http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2009/20090052?search\[type\]=pika&search\[pika\]=tasapuolinen%20kohtelu](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2009/20090052?search[type]=pika&search[pika]=tasapuolinen%20kohtelu).

KKO:2010:1. Seksuaalirikos - Seksuaalinen hyväksikäyttö - Työrikos - Työturvallisuusrikos - Työsyryntä - Rikosten yhtyminen - Syyteoikeus - Syyteoikeuden vanhentuminen. [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2010/20100001?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=h%C3%A4irint%C3%A4#idp5850912>.

KKO:2010:93. Työsopimus - Työsuhteen ehdot - Työsuhde-etuudet – Syrjintä – Lakko Yhdenvertaisuuslaki – Hyvitys [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2010/20100093?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tulospalkkio>.

KKO:2013:11. Työsopimus - Syrjintä - Tasapuolinen kohtelu, Työehtosopimus. [online]. Helsinki: Finlex. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2013/20130011?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=KKO%3A2013%3A11>.

TAS 52/2015. Henkilökunnan käytössä olevan kuntosalin naisten- ja miestenvuorot (TAS 52/2015, annettu 9.11.2015). [online]. Helsinki: Tasa-arvoaltuutettu. Saatavissa Internetissä: <URL:<https://www.tasa-arvo.fi/-/henkilokunnan-kaytossa-olevan-kuntosalin-naisten-ja-miestenvuorot-tas-52-2015-annettu-9-11-2015->.

TAS 320/2013. Raskauden vaikutus nollatyösopimukseen (TAS 320/2013, annettu 24.3.2015). [online]. Helsinki: Tasa-arvoaltuutettu. Saatavissa Internetissä: <URL:<https://www.tasa-arvo.fi/-/raskauden-vaikutus-nollatyosopimukseen-annettu-24-3-2015-tas-320-2013->

Kirjallisuus:

Boxberg Katja (2015). Tutkija: Poliittiset nimitykset rikkovat ehkä perustuslakia. [online]. Helsinki: Helsingin Sanomat. [siteerattu 31.3.2016]. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.hs.fi/kotimaa/a1422072188154>.

EK (2013). Naiset ja miehet työelämässä. [online]. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://ek.mobie.fi/zine/52/cover>.

Erkkilä, Marja (2005). Luottamushenkilön tasa-arvo opas. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki työpaikalla. [online]. Helsinki: SAK. (2005). Saatavissa Internetissä: <URL:<http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/fc0c27c39261bad93b4ea3e9f4891ffa/1459158218/application/pdf/115058/Luottamushenkilontasa-arvo-opasSAK.pdf>. ISBN 951-714-239-0.

FIBS Yritysvastuuverkosto (2015). Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille. [online]. Helsinki: FIBS Yritysvastuuverkosto. Saatavissa Internetissä: <URL:http://www.fibsry.fi/images/TIEDOSTOT/FIBS_Yhdenvertaisuusopas_2015.pdf.

Hietala, Harri, Keijo Kaivanto, Tapani Kahri & Martti Kairinen (2013). Työsopimuslaki käytännössä. 5. painos. Helsinki: Talentum Oy. 725 s. ISBN 978-952-14-1978-2.

Hietala, Harri, Keijo Kaivanto & Elina Valvisto (2016). Esimiehen käsikirja 2016. 1. painos. Helsinki: Talentum Media Oy. 677 s. ISBN 978-952-14-2829-6.

Kairinen, Martti, Seppo Koskinen, Kimmo Nieminen & Mika Valkonen (2002). Työoikeus. Juva: Werner Söderström lakitieto Oy. 1111 s. ISBN 951-67-0012-8.

Kairinen, Martti (2009). Työoikeus perusteineen. 2. painos. Raisio: Työelämän Tietopalvelu Oy. 527 s. ISBN 952-9651-08-2.

Kairinen, Martti, Seppo Koskinen, Kimmo Nieminen, Vesa Ullakonoja & Mika Valkonen (2013). Työoikeus, Juridiikka. [online]. Helsinki: Talentum Media Oy. 2013. Saatavissa Internetissä:

<URL:[http://fokus.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/teos/HAIBCXJTBF#kohta:TY\(\(d6\)OIK EUS,\(\(20\)JURIDIikka\(\(20\).](http://fokus.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/teos/HAIBCXJTBF#kohta:TY((d6)OIK EUS,((20)JURIDIikka((20).) ISBN 978-952-14-2375-8.

Keski-Petäjä Miina & Marjut Pietiläinen (2014). Työsyryjinnän seuranta Suomessa. [online]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Saatavissa Internetissä: <URL:https://www.tem.fi/files/41717/TEMjul_53_2014_web_18122014.pdf.

Koskinen, Seppo (2011). Näkökohtia vanhojen ja uusien työntekijöiden erilaisesta palkkakohtelusta. [online]. Helsinki: Edita publishing Oy. 2011. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.edilex.fi.proxy.tritonia.fi/lakikirjasto/7839.pdf>.

Koskinen, Seppo (2012). Työnantajan tai tämän edustajan harjoittama työntekijän terveyttä vaarantava kiusaaminen – näkökohtia oikeuskäytännön perusteella. [online]. Edita publishing Oy. 2012. Saatavissa Internetissä: <URL:<https://www-edilex-fi.proxy.tritonia.fi/artikkelit/9140.pdf>.

Kuoppamäki, Markku (2008). Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. 1. painos. Helsinki: Edita. 233 s. ISBN 951-37-5346-8.

Leppisaari, Marja (2009). Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa työsopimuslain mukaan. Teoksessa: Kirjoituksia työoikeudesta. [online]. Helsinki: Hakapaino Oy. 2009. Saatavissa Internetissä: <URL:http://www.oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/JnMJf7py3/08_Tasapuolinen_kohtelu_palkkauksessa_tyosopimuslain_mukaan_Marja_Leppisaari.pdf.

Niilola Merja (2015). Suosikit ja inhokit työpaikoilla – jopa lainvastaista syrjintää. [online]. Helsinki: Yle. [siteerattu 31.3.2016]. Saatavissa Internetissä: <URL:http://yle.fi/uutiset/suosikit_ja_inhokit_tyopaikoilla_jopa_lainvastaista_syrjinta_a/7899077.

Nummijärvi, Anja (2004). Palkkasyrjintä, Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. [online]. Helsinki: Edita publishing Oy. 2004. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.edilex.fi.proxy.tritonia.fi/lakikirjasto/4434.pdf>. ISBN 951-37-4241-5.

Rintala, Jenny (2015). Työsyryjinnän asiakasaloitteinen valvonta vuonna 2014. [online]. Helsinki: Etelä-Suomen aluehallintovirasto. 2015. Saatavissa Internetissä: <URL:[https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/723301/Ty%C3%B6syryjinn%C3%A4n+asiakasaloitteinen+valvonta+vuonna+2014+\(Etel%C3%A4-Suomi\)/f5ca717e-dc3d-421c-9fbd-dd1d4cbf3261](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/723301/Ty%C3%B6syryjinn%C3%A4n+asiakasaloitteinen+valvonta+vuonna+2014+(Etel%C3%A4-Suomi)/f5ca717e-dc3d-421c-9fbd-dd1d4cbf3261)>.

Surakka, Jani (2015). [online]. Helsinki: Edilex uutiset. [siteerattu 31.3.2016]. Saatavissa Internetissä: <URL:<https://www-edilex-fi.proxy.tritonia.fi/uutiset/43215?allWords=ahde&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=636633>>.

Tampereen yliopisto, työelämän tutkimuskeskus (2016). Ohjeet tasa-arvo-suunnitelman tekemiseen. [online]. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasa-arvo-ohjeet/>>.

Tasa-arvovaltuutettu (2016). Seksuaalinen ja sukupuoliin perustuva häirintä. [online]. Helsinki: Tasa-arvovaltuutettu. Saatavissa Internetissä: <URL:<https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/seksuaalinen-hairinta>>.

Tasa-arvovaltuutettu (2016). Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. [online]. Helsinki: Tasa-arvovaltuutettu. Saatavissa Internetissä: <URL:<https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/tyopaikkojen-tasa-arvosuunnittelu>>.

Tasa-arvovaltuutettu (2016). Työnjohtaminen ja työolot. [online]. Helsinki: Tasa-arvovaltuutettu. Saatavissa Internetissä: <URL:<https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/tyonjohtaminen-ja-tyoolot>>.

Tiitinen, Kari-Pekka & Tarja Kröger (2008). Työsopimusoikeus. 4. painos. Helsinki: Talentum Oyj. 780 s. ISBN 9789521412592.

Tiitinen Kari-Pekka & Tarja Kröger (2012). Työsopimusoikeus. 6. painos. Helsinki: Talentum Oyj. 850 s. ISBN 952-14-1676-9.

Tiitinen Kari-Pekka & Tarja Kröger (2012). Työsopimusoikeus. [online]. 6. painos. Helsinki: Talentum Oyj. 2012. Saatavissa Internetissä: <URL:http://verkkokirjahylly.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/teos/JACBJXBTEB?_ga=1.6438130>

[.1557399930.1458366724#/haku:ty\(f6\)sopimusoikeus/kohta:TY\(\(d6\)SOPIMUSOIKEUS\(\(20\)\).](#) ISBN 978-952-14-1929-4.

Tilastokeskus. Työolotutkimus 2013. [online]. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa Internetissä: <URL:http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_kat_001_fi.html.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2011). Työssäolobarometri lokakuu 2011. [online]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa Internetissä: <URL:https://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2015). Työsopimuslaki. Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan. [online]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa Internetissä: <URL:https://www.tem.fi/files/26154/2_2015_Tyosopimuslaki_01072015.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2016). Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä. [online]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa Internetissä: <URL:https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto/yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo_tyoeelamassa.

Työsuojeluhallinto (2016). Työaika. [online]. Helsinki: Työsuojeluhallinto. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika>.

Työsuojeluhallinto (2016). Yhdenvertaisuus [online]. Helsinki: Työsuojeluhallinto. Saatavissa Internetissä: <URL:www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus.

Vahvanen, Pekka & Laura Oja (2014). Kaunis ihminen pärjää rumaa paremmin – työelämässä ja käräjillä. [online]. Helsinki: Helsingin Sanomat. [siteerattu 31.3.2016]. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.hs.fi/sunnuntai/a1405748282175>.

Varpela Valtteri (2014). [online]. Helsinki: Iltasanomat. [siteerattu 31.3.2016]. Saatavissa Internetissä: <URL:<http://www.iltasanomat.fi/kotimaa/art-2000000708325.html>.

Vähemmistövaltuutettu (2010). Venäjänkielisten työllistyminen ja työsyryntä 2010. [online].

Helsinki: Vähemmistövaltuutettu. Saatavissa Internetissä: <URL:
http://www.syrjinta.fi/documents/10181/10850/31698_venajankielisten_tyollistyminen_ja_tyosyrjinta_2010.pdf/d68a68ea-0b04-406d-9889-f523f7c9e4d5.

Äimälä, Markus, Mikko Nyssölä & Johan Åström (2014). Työoikeus, yritys. [online]. Helsinki: Talentum Media Oy. 2016. Saatavissa Internetissä: <URL:
<http://fokus.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/teos/CADBGXGTBF#kohta:TY%28%28d6%29OIKEUS,%28%2820%29YRITYS%28%2820%29>. ISBN 978-952-14-2376-5.